

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ชยพล สิริบุญกลม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

.....
นายชยพล สิริบุญกล่อม

ผู้วิจัย

.....
อาจารย์สุชี อยู่สถาพร,

D en D (Regime 1984) (Honors)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา ศิริ,

Ph.D.(Tropical Medicine)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2557

นายชยพล สิริบุญกลม่อม

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา ศิริ,

Ph.D.(Tropical Medicine)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,

ปช.ด.(ประชากรศาสตร์)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์สุธี อยู่สถาพร,

D en D (Regime 1984) (Honors)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โทปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากคณาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.สุธี อยู่สถาพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ตริเศษ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธา ศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา ช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตลอดจนคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ดร.สุจิตรา นิลเลิศ ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการที่มีประโยชน์ทั้งต่อผู้วิจัยและงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ค.ต.ประยูร นางจินตนา และนางสาวจรงจิต สิริบุญกล่อม ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา เพื่อนักศึกษาสาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุขที่ให้ความช่วยเหลือ สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่สำคัญอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จนสามารถให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชยพล สิริบุญกล่อม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

ชยพล สิริบุญกล่อม 5137641 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุธี อยู่สถาพร, D en D (REGIME 1984) (HONORS), ปริญญาตรี, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D (TROPICAL MEDICINE)

บทคัดย่อ

ทุกองค์การคงต้องการบุคลากรที่มีลักษณะการมีความยึดมั่นผูกพัน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การให้ได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์การต้องพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันและรักษาบุคลากรทุกคนที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย จำนวน 176 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 - 31 พฤษภาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ ขณะที่ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และ รายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่พบว่าไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.80, p < 0.01$) ส่วน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.63, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.51, p < 0.01$), ($r = 0.47, p < 0.01$) และ ($r = 0.42, p < 0.01$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย องค์กรควรสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรในทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนเพื่อสร้างความรู้สึกรักภาคภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรในด้านบวกมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / บุคลากร / คุณภาพชีวิตในการทำงาน

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

CHAYAPHOL SIRIBOONKLOM 5137641 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUTHEE USATHAPORN, D en D (REGIME 1984) (HONORS), PIYATHIDA TRIDETH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)

ABSTRACT

Every organization wishes for its personnel to provide commitment towards the best progressive development of the organization as possible. Therefore, organizations are required to build up their personnel with commitment and keep those personnel as long as possible. The objectives of this study were: 1) to assess the organizational commitment of personnel working in Sukhothai Hospital, and 2) to study the relationships between personal factors and quality of working life towards the organizational commitment. The studied samples consisted of 176 healthcare workers in Sukhothai Hospital, and questionnaires were used in this study between May 1st, 2013 to May 31st, 2013. Chi-Square test and Pearson's Correlation Coefficient were used to analyse the data.

The results of this study showed that:

1) The personal factor of gender provided different commitment at a statistically significant level ($p < 0.05$) in both overall and aspects including affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. But others personal factors including age, education level, marital status, work experience, and income towards the organizational commitment had no difference both overall and in aspects including affective commitment, normative commitment, and continuance commitment ($p > 0.05$).

2) The quality of life towards the organizational commitment showed that the organizational pride and constitutionalism had a high positive correlation overall towards the organizational commitment, and was statistically significant ($r = 0.80$, $p < 0.01$). The persistence consisted of social integration, growth and security, development of human capacities, total life space, safety, healthy environment, and adequate and fair compensation all of which had a moderate positive correlation overall towards the organizational commitment at a statistically significant level ($r = 0.63$, $p < 0.01$), ($r = 0.58$, $p < 0.01$), ($r = 0.58$, $p < 0.01$), ($r = 0.51$, $p < 0.01$), ($r = 0.47$, $p < 0.01$), and ($r = 0.42$, $p < 0.01$), respectively.

The study suggests that the organizations should create positive thinking and give a positive direction to personnel by implementation of activities involved with the public in order to create a sense of pride in themselves and as a fringe activity which will result in a more positive side.

**KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / PERSONNEL /
QUALITY OF WORK LIFE**

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ปัญหาการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.8 กรอบแนวความคิด.....	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	9
2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
2.3 โรงพยาบาลสุโขทัย.....	25
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 จริยธรรมการวิจัย.....	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สุโขทัย.....	42
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย.....	45
ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลสุโขทัย.....	51
ส่วนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	53
บทที่ 5 อภิปรายผล.....	57
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย.....	62
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย.....	65
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ.....	70
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	79
ประวัติผู้วิจัย.....	91

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	ร้อยละของบุคลากรที่ลาออก.....	3
4.1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัยจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	43
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย.....	46
4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัยจำแนก รายชื่อ.....	47
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย.....	51
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย	52
4.6	เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ และภาพรวม.....	54
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิต กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร.....	56

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบรอบด้านทำให้ต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ รวมทั้งด้านการบริหารมีบทบาทโดยตรงในระบบโครงสร้าง นโยบาย ขององค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีความต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8-10 ได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 ไว้ครอบคลุมในทุกมิติทั้งด้านความมั่นคง สังคม-วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐและภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันในการแปลงแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมซึ่งจะต้องมีการเตรียมการมุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

จะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถอยู่รอดกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานและคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของบุคลากรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; Steers, 1991) อย่างไรก็ตามทุกองค์กรคงต้องการบุคลากรที่มีลักษณะการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้ได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์กรต้องพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันและรักษาบุคลากรทุกคนที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักด้านสังคม มีหน้าที่หลักในการดูแลสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจของประชาชนให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งยังควบคุมป้องกันการแพร่ระบาด

ของโรค ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เมื่อสภาพแวดล้อมสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ บทบาทหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนและลดขนาดกำลังคนตามนโยบายของภาครัฐ ทำให้อุบัติการณ์เกิดการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการก่อให้เกิดการพัฒนา ระบบสาธารณสุขของไทย โดยการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผล ต่อความผาสุก และความพึงพอใจ ของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าว ให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2554) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความยึดมั่น ผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจ ใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อม และระบบงานที่ดี (จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2552)

เนื่องจากกิจกรรมการทำงานเป็นส่วนหนึ่ง que แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรตลอดจนการมีชีวิตที่อยู่ดีกินดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสามารถเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้โดยไม่เป็นภาระต่อผู้อื่น ก็สามารถทำให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เมื่อ บุคคลนั้นมีความสุขกับงานที่ทำ ก็จะมีการพัฒนาตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์กรได้อย่าง เต็มที่ ทำให้รู้สึกยึดมั่นผูกพันและต้องการอยู่กับองค์กรนั้นนาน ๆ แต่เมื่อใดบุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ต่ำลง งานที่ทำมีความยุ่งยาก ทำให้เกิดความเครียด บุคคลนั้นก็จะแสดงออกโดย การขาดงาน การเรียกร้องต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็น การลางาน หรือลาออกจากงาน และปัญหาอื่น ๆ ก็จะ ตามมาทั้งในด้านปัญหาหารายได้ การมีปัญหาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชา และอื่น ๆ ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุดเรียกว่า บรรลุเป้าหมายหลายด้าน ทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2549)

โรงพยาบาลสุโขทัยเป็นโรงพยาบาล ขนาด 320 เตียง จัดอยู่ในประเภทโรงพยาบาล ทั่วไป มีหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชนในด้านการตรวจวินิจฉัยโรค ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมป้องกันโรค พื้นฟูสมรรถภาพ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการให้การศึกษาอบรมแก่นักศึกษาและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้ง ดำเนินงานด้านวิชาการและงานวิจัย เพื่อพัฒนาการรักษาพยาบาลให้ก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล สุโขทัย มีอยู่ด้วยกันหลายตำแหน่ง ประกอบด้วย งานแพทย์และพยาบาล งานบริหาร งานพัสดุและ

การเงิน และงานสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 793คน (รายงานประจำปี โรงพยาบาลสุโขทัย, 2555)

ตารางที่ 1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ลาออก

ประเภทบุคลากร	พ.ศ.2552	พ.ศ.2553	พ.ศ.2554
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ข้าราชการ	1	1	2
พนักงานราชการ	25	6	15
ลูกจ้างชั่วคราว	9	12	22

ที่มา: โรงพยาบาลสุโขทัย ข้อมูล ณ 15 ธันวาคม พ.ศ.2554

จากสถิติการลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย มีผลให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นในทุกปีจากเหตุผลดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทุกระดับนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงานและการลาออกจากงานของบุคลากรต่อไป

1.2 ปัญหาการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัยอยู่ระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัยหรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานที่ต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานจริงในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสุโขทัย ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 รายได้
 - 1.6 อายุการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

- 2.1 รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
- 2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities)
- 2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (Growth and Security)
- 2.5 สังคมสัมพันธ์ (Social Integration)
- 2.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)
- 2.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space)
- 2.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

ตัวแปรตาม คือ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจอุทิศกำลังร่างกายและแรงใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรซึ่งวัดได้จากแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer, 1990: 1-18) ประกอบด้วย

1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อโรงพยาบาลสุโขทัย การแสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับโรงพยาบาลสุโขทัยและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสุโขทัยต่อไป

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ด้วยข้อผูกพันทางด้านศีลธรรม และเห็นว่าการทำงานในโรงพยาบาลสุโขทัยเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อตอบแทนในสิ่งที่ได้รับ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดี

1.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึงความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคลากร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนกับโรงพยาบาลสุโขทัย ทางเลือกที่มีและผลตอบแทนจากโรงพยาบาลสุโขทัยมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่ต่อไป

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกพอใจต่อลักษณะการดำเนินชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุโขทัยซึ่งวัดได้จากข้อบ่งชี้ 8 ด้าน ของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Commings, 1985 อ้างใน รัชพล บุญอนันตพัฒนา, 2551: 16-17) ประกอบด้วย

2.1 รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตรายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

2.3 การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายสำหรับผู้ปฏิบัติ มีความเป็นตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

2.5 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

2.6 ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

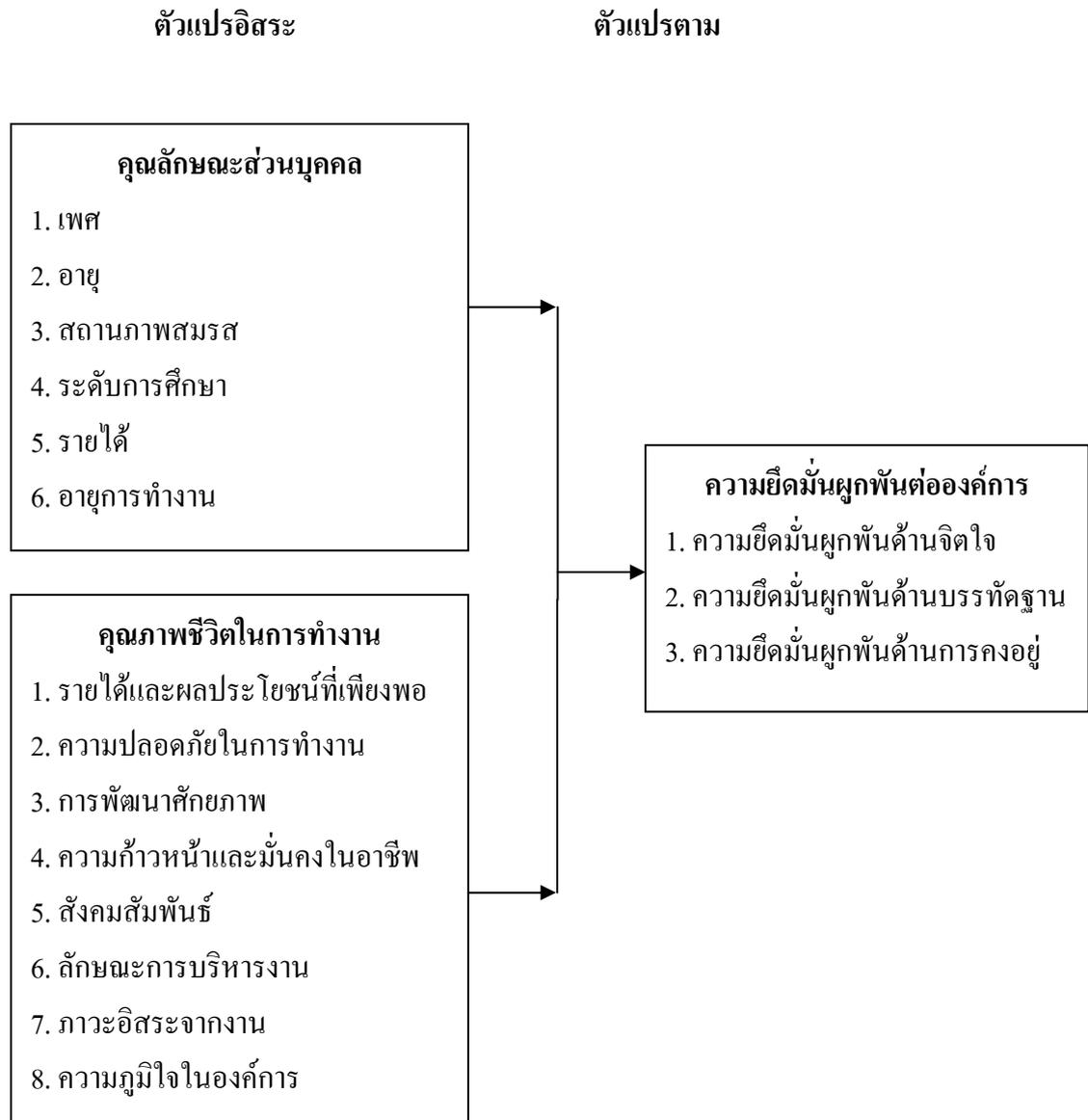
2.7 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

2.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกดี ๆ ที่บุคลากรมีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงและต่อผู้บริหารสูงสุด วัตถุประสงค์ได้จากความเต็มใจและการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานจริงในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสุโขทัย ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ

4. โรงพยาบาลสุโขทัย หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานด้านการแพทย์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดสุโขทัย มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังการเจ็บป่วย ทั้งการให้บริการภายในและภายนอกองค์กร โรงพยาบาลสุโขทัยมีจำนวน 320 เตียง มีห้องผ่าตัด ที่สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยขั้นร้ายแรงได้ นอกจากนี้ ยังเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตลอดจนการศึกษา การค้นคว้า และการวิจัยในด้านการแพทย์ ด้านการสาธารณสุข และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.8 กรอบแนวความคิด



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย โดยมีศึกษาดังนี้

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.4 การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 ตัวแบบ กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 โรงพยาบาลสุโขทัย

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ได้แก่

สเตียร์ส (Steers, 1991: 79) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่น

และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้ความผูกพันแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุผลสำเร็จทำให้องค์กรมีความมั่นคงต่อไป

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari, 1977: 57) อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับความรู้สึกจงรักภักดีและเป็นเจ้าของที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ มีทัศนคติทางบวกและยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร

ซาลานซิก (Salancik, 1983: 202) อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากด้วย

ภรณ์ มหามนต์ (อ้างถึงใน สุภพรสาครบุตร, 2542: 26) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแยกได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการ (Format Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏต่อการทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) ให้ความหมายของคำว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน พร้อมมีส่วนร่วมให้กับหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมขององค์กร

จากความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อหน่วยงานที่แสดงออกมา โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และพร้อมจะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่ มีเลย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

แชลลคอน (Sheldon 1971: 143) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่งในองค์กร รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาขององค์กรเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน มีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. ความสนใจในอาชีพและการพัฒนาประสบการณ์

ฟาซซี (Fazzi, 1994: 12) ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

สรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในหน่วยงานได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีหลายแนวคิด ตัวอย่างเช่น เมอร์เคย์, พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982: 30) ได้แบ่งประเภทของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้ จะมองความยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์การว่าเป็นบางสิ่งอยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งหน่วยงานและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

แนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) มองว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์การ โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์การ มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงาน จะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

เนียร์ (Near, 1989: 34) กล่าวว่า มีทฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ 2 ทฤษฎี ได้แก่

1. The Psychological Model ทฤษฎีนี้อธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสอดคล้องหรือลงรอยกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์การ พนักงานที่เชื่อเป้าหมายของหน่วยงานจะรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานอย่างมาก และตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ นำไปสู่การทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อหน่วยงาน

2. The Structural Model เป็นแนวคิดที่ว่าพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในองค์การ และการตระหนักว่าการเป็นสมาชิกของหน่วยงานเป็นสิ่งสมเหตุสมผล

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990: 92-93) มีทัศนะว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์การ การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งบุคคลอยู่ในหน่วยงานนั้นเพราะว่าเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนาการผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์การ อย่างไรก็ดีตาม องค์ประกอบด้านนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงานด้วย คือ เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่น่าพึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับหน่วยงานของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่ามีค่าใช้จ่ายออกจากหน่วยงานไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กรขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับหน่วยงานเพราะจำเป็นต้องอยู่ จะพัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากหน่วยงาน

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กรเช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กรหรือการลงทุนของหน่วยงานในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กรเป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับหน่วยงานตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อหน่วยงานเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับหน่วยงานและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อหน่วยงานด้วยความรู้สึกที่รักและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

2.1.4 การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บารอน (Baron, 1986: 165) ได้สรุปว่า ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานกล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย ความพึงพอใจในงานระดับสูงเป็นผลมาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่บุคคลมีความเชื่อเต็มอย่างแรงกล้าและยอมรับความจริงจึ่งในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรจึงมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและในส่วนของบุคคลก็ได้รับการตอบสนองที่ดีเหมือนกัน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของการทำงาน

สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, อ้างถึงใน บงกช เทพจารี, 2547: 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

1. การทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน (Exchange) มีสภาพพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเรามักต้องการได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทำเสมอ ซึ่งสิ่งที่ได้รับบางทีเป็นสิ่งภายนอก เป็นเรื่องของวัตถุ (Extrinsic) เช่น ตัวเงิน เป็นต้น บางทีก็เป็นเรื่องภายในทางจิตใจ (Intrinsic) เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลที่ได้รับ เป็นต้น

2. การทำงานทำให้เกิดผลทางสังคม (Social Function) เช่น การได้พบกับคนใหม่ สามารถคบหากันเป็นเพื่อน ซึ่งบางครั้งพบว่าคนในวัยทำงานนั้น ได้ใช้เวลากับเพื่อนร่วมงานมากกว่าให้เวลากับครอบครัว

3. การทำงานเป็นเครื่องแสดงสถานภาพของตนในสังคม (Status) เป็นเรื่องค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่าต่อหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นที่มาของการแบ่งชั้นกัน ทำให้อาชีพหน้าที่การงานเป็นเครื่องแสดงตำแหน่งในสังคม

4. การทำงานเป็นเรื่องของการให้ค่าของงานที่ทำอยู่ต่อตนเอง (Personal Meaning) เป็นเรื่องของการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลว่า ต้องการจะไปสู่จุดไหนเป็นจุดยืนทางจิตใจ ทำให้นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง หรือการบรรลุถึงการประจักษ์ความเป็นจริงแห่งตน

ผจญ เฉลิมสาร (2549: 12) กล่าวว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานและยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใ้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้องดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540-2544) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง องค์ประกอบของความจำเป็นพื้นฐานที่เหมาะสมอย่างน้อยก็จะมีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดี ได้รับการศึกษาพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐาน ที่จำเป็นทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างยุติธรรม

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

รอมเมย์ และบราวน์ (Romney and Brown, 1994 อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่ยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับอย่างสากล เหตุผลประการแรก คือ เป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยาย ดีความโดยผ่านตัวกรองด้านความคิด และภาษาที่แตกต่างกันความคลาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลายเกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ประการที่สอง แนวความคิดคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมาก นักวิจัยจึงต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผล

ได้กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่ “ดีกว่า” นั้นย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่าเป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น ประการที่สาม ความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและพัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ส่วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยามเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าความถึงคนทุกคน โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษาแล้วแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งคงยากที่จะยอมรับจุดนี้ได้

เวกเนอร์ (Wegner, 1994 อ้างถึงในอนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 39) ได้เสนอนิยามคุณภาพชีวิตออกมาในรายละเอียด 3 มิติ คือ ความสามารถในการกระทำ การรับรู้ และอาการต่าง ๆ ซึ่งแตกออกเป็น 9 เรื่องย่อย คือ ภารกิจประจำวัน การปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม การใช้สติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในชีวิต โรคภัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม

ฟราดเคอร์ (Fradier, 1976 อ้างถึงในอนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 40) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็น ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ที่บุคคลอาศัยอยู่ โดยแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล

วอลลาซ (Wallace, 1974 อ้างถึงในอนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 40) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึงสภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

จอร์จ และ เบอร์สัน (George and Bereson, 1980 อ้างถึงในอนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 40) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993 อ้างถึงในอนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 40) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต ไว้ในชุดฝึกอบรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งในลักษณะของปัจเจกบุคคล และในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน

ดอลเคย์ และรูค (Dalkey and Rooke, 1993 อ้างถึงในอนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2551: 40) ซึ่งเป็นนักศึกษาและให้นิยาม “คุณภาพชีวิต” ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับชีวิต หรือความสุข หรือความไม่สุขของเขา

แอนดริวส์ และวิทนี (Andrews and Withey, 1993 อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี และ orts อัจฉา, 2551: 40-41) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าความคิดเรื่อง “คุณภาพชีวิต” ครอบคลุมในสองประการที่เกี่ยวข้องกัน คือ ประการแรก ในระดับชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดเรื่องมาตรฐานความเป็นอยู่ในลักษณะที่เป็นเกณฑ์วัดระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและวัดความก้าวหน้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของสังคม ประการที่สอง เป็นเรื่องปัจเจกบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาระดับความเป็นเลิศในวิถีชีวิตของบุคคล ซึ่งแน่นอนว่าเป็นการตัดสินในระดับสูง เมื่อรวมแนวคิดทั้งสองประการเข้าด้วยกันแล้ว ความคิดเรื่อง “คุณภาพชีวิต” จึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวัดระดับความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ในลักษณะมาตรฐานความเป็นอยู่ของสังคม และระดับความเป็นเลิศในรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคล

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545: 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพซึ่งเป็นชีวิตที่อยู่รอด อยู่ดี อยู่อย่างมีหลักการ และบุคคลนั้นสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาได้เพื่อดำเนินชีวิตไปอย่างสงบตามอัธยาศัย

นิมมวล ทวีสมบุญ (อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช และวรรณิ ไทยนันท์, 2539) ได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่าคนที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร เทพสิทธา (2540) พูดถึงเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตว่า ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำเป็นต้องพัฒนาทั้งในด้านจิตใจ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ประชาชนในชาติมีการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐาน คือ มีสัมมาอาชีพ มีรายได้ตามสมควรแก่อัธยาศัย มีปัจจัยสี่ในการครองชีพ (ด้านเศรษฐกิจ) มีการศึกษาตามสมควร มีสุขภาพอนามัยดี มีครอบครัวดี (ด้านสังคม) เป็นผู้มีคุณธรรม สามารถพึ่งตนเองได้ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ (ด้านจิตใจ) นอกจากนี้ยังกล่าวถึง คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีว่าควรมีดังนี้ 1) มีความรู้ดี 2) มีสุขภาพ อนามัยดี 3) มีความสามารถดี 4) มีความคิดดี 5) มีการกระทำดี และ 6) มีจิตใจดี

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นเช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายเป็นต้น

ผจญ เฉลิมสาร (2549: 15) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน บงกช เทพจารี, 2547: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือ

มิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

ดาวิส (Davis, 1977 อ้างถึงใน บงกช เทพจารี, 2547: 7) ได้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2549) ให้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร อีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2550: 266) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries: NICs) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงานและถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้น ให้เป็นสุขซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศและจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป คือส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปีและจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 (พ.ศ. 2530-2534 และ พ.ศ.2535-2539 ตามลำดับ) ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศในภาวะเช่นนี้ลักษณะของอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กหรือขนาดย่อม คือมีถึง 90-95% จะต้องมีการเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ

ประเทศไทยเราได้เริ่มต้นพัฒนาประเทศอย่างจริงจังตามแนวทางนี้ โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติที่ประกาศใช้ในปี 2504 เป็นแนวทางซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมและภาคอุตสาหกรรมได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นตลอดมาเมื่อเปรียบเทียบกับภาคการเกษตร โดยดูได้จากสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 12.0% ในปี 2509 เป็น 25.6% ในปี 2534 ขณะที่สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคการเกษตรกลับลดลงจากเดิม 35.1% มาเป็น 14.7% ในช่วงเวลาเดียวกัน

การเพิ่มสูงขึ้นของสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเช่นนี้ได้ส่งผลต่อความต้องการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกันดังจะเห็นได้ว่าสัดส่วนการจ้างงานในภาคการเกษตร ในปี 2524 และสัดส่วนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 7.5% มาเป็น 13.2% ในช่วงเวลาเดียวกันและสัดส่วนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นต่อไป

จากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันแสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคตในทุกสาขาอุตสาหกรรมมีการเพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงานในทุกระดับของการจ้างแรงงานในองค์การของภาคอุตสาหกรรม และในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนา มากหรือน้อยเพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความว่าความเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้นแต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

จากความหมายต่าง ๆ ที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ข้างต้น จะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเชิงนามธรรม อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น นักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น เนื่องจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการให้ความหมายไว้หลากหลาย และพบว่าคำนิยามหนึ่ง ๆ มีขอบเขตกว้างขวาง กำกวมและคลุมเครือ จึงทำให้องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วยกันไป

เลวิน (Lewin, 1981 อ้างถึงใน บงกช เทพจารี, 2547: 10) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequate of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority employment)

บงกช เทพจารี (2547: 9) ได้เสนอตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงของการจ้างงาน อัตราความเจ็บป่วยทางจิต ซึ่งสืบเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ความกระวนกระวาย ความซึมเศร้า ความขุ่นเคืองใจ ความไม่สมหวัง เป็นต้น

โชร่วาน (Shrovan, 1983 อ้างถึงใน บุญใจ ลิ้มศิลา, 2542) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ (Development) คือในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาไปในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย
2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจและการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแต่ละวัน (Daily Practice) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล โดยการประสานงานที่ดี เพื่อผลงานที่ดีในระยะยาวเป็นสิ่งที่จำเป็นที่แต่ละองค์การควรรให้ความสำคัญมากเช่นเดียวกัน

คาซิโอ (Casio, 1998 อ้างถึงใน ชนิดา เล็บครุฑ, 2554) กล่าวถึง ประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วย

1. ความร่วมมือของลูกจ้าง (Employee Co-Operation)
2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
3. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
4. การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Promote Health Care of Personnel)
5. ความมั่นคงของงาน (Job Security)
6. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน (Promote Safe Environment to Work)
7. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration)
8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride)

คาสท์ และ โรเซนวิง (Kast and Rosenweing, 1985 อ้างถึงใน บงกช เทพจารี, 2547: 11) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (Dignity and Respect)
2. มีการปกครองตนเอง (Self Control or Autonomy)
3. ได้รับการยอมรับ (Recognition)
4. การได้รับรางวัล (Reward)
5. โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า (Opportunity to Develop)
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (Source of Pride)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

เดลามอทท์ และ ทากิซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 อ้างถึงใน ผจัญ เฉลิมสาร, 2549) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา (Traditional Goals) เช่น เรื่อง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. ความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรม (Fair Treatment at Work) จากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ (Influence of Decisions) เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงาน
4. โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงาน (Challenge of work Content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

เคริก และ คิวเลย์ (Kerceand Kewley, 1993 อ้างถึงใน บงกช เทพจารี, 2547: 12) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction)

3. ลักษณะของงาน (Job Characteristics)

4. ความผูกพันกับงาน (Job Involvement)

บงกช เทพจารี (2547: 13) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจ และท้าทาย การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง การมอบหมายงานหลายด้าน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต อำนาจหน้าที่ การยกย่องและงานที่ก้าวหน้า

จากการที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีองค์ประกอบหรือเกณฑ์ในการชีวิตที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบหรือมองลึกในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับจะมีรายละเอียดแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ว่าเกณฑ์ในการพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วนด้วยกัน คือ พิจารณาในแง่ของปัจเจกบุคคล องค์การ และสังคม

2.2.3 ตัวแบบ กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Commings, 1985 อ้างใน รัชพล บุญอนุวัฒน์, 2551: 16-17) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

1. รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย ความสะดวกสบายในการทำงาน และบริการทางสุขภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่องค์การจัดหาให้

3. การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (Growth and Security) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจะคงไว้และพัฒนาขีดความสามารถ โดยความรู้และทักษะนั้นสามารถใช้ในการทำงาน

ในอนาคตได้ มีโอกาสเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพหรือในองค์กร ซึ่งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สังคมและสมาชิกครอบครัว

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2.3 โรงพยาบาลสุโขทัย

โรงพยาบาลสุโขทัย ตั้งอยู่เลขที่ 2/1 หมู่ที่ 12 ถนนจรดวิถีถ่อง ตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีเนื้อที่ 79 ไร่ 3 งาน 70 ตารางวา เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดสุโขทัย ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย หรืออีกชื่อในปัจจุบันคือ โรงพยาบาลศรีสวรรค์ โรงพยาบาลสุโขทัย ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ. 2503 เริ่มเปิดดำเนินการให้บริการแก่ประชาชน เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2506 เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง โดยมีนายแพทย์พงศ์ชัย สุคนชวณิช เป็นผู้อำนวยการคนแรก และขยายบริการเรื่อยมาเป็นลำดับ และในปัจจุบัน โรงพยาบาลสุโขทัยเป็นโรงพยาบาล ขนาด 320 เตียง จัดอยู่ในประเภทโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชนในด้านการตรวจวินิจฉัยโรค ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค ฟื้นฟูสมรรถภาพ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการให้การศึกษอบรมแก่นักศึกษา และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทั้งในและนอกสังกัดสาธารณสุข รวมทั้งดำเนินงานด้านวิชาการและงานวิจัย เพื่อพัฒนาการรักษาพยาบาลให้ก้าวหน้า ซึ่งโรงพยาบาลสุโขทัยรับผิดชอบประชากรในเขตอำเภอเมืองสุโขทัยดูแลสถานพยาบาลในเครือข่าย 14 แห่ง 1 เทศบาล รวมประชากรที่รับผิดชอบ

ทั้งสิ้น 112,608 คน (ชาย 54,132 คน หญิง 58,476 คน) มีอาณาเขตติดต่อคือ ทิศเหนือ ติดต่อกับที่ดินของเอกชน ทิศใต้ติดต่อกับถนนจรดวิถีถ่อง ทิศตะวันออก ติดต่อกับที่ดินของเอกชน และทิศตะวันตก ติดต่อกับลำคลองสาธารณะและวิทยาลัยนาฏศิลป์จังหวัดสุโขทัย บุคลากรของโรงพยาบาลสุโขทัย มีอยู่ด้วยกันหลายตำแหน่ง ประกอบด้วย งานแพทย์และพยาบาล งานบริหาร งานพัสดุและการเงิน และงานสนับสนุนอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 793คน (รายงานประจำปี, โรงพยาบาลสุโขทัย, 2555)

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย นอกจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีแล้ว ยังค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ผลงานวิจัยในประเทศ

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสพัฒนาคนตามศักยภาพ และความภูมิใจในองค์กร ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความตั้งใจทุ่มเทงานเพื่อสถานศึกษาและด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันกับสถานศึกษา ส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามตัวแปร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

วัชร ชัยชนะ และวิทัศน์ จันทโรโพธิ์ศรี (2551) ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์ สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ

สมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ทำการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และสมุทรสงคราม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2547) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 300 คน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความอิสระในงานค่อนข้างสูง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน และความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

บุคานัน (Buchaman II, 1974: 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร ในภาคเอกชนกับภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับ

องค์การนั้น กล่าวคือทั้งสมาชิกในองค์การที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ และพบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของนักบริหารในวงราชการเปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจ ซึ่งพบว่านักบริหารในวงธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารในวงธุรกิจมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมากกว่านักบริหารในวงราชการ

นอร์มาลา และเดาด์ (Normala and Daud, 2010) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในกลุ่มลูกจ้างในประเทศมาเลเซีย จำนวน 500 คนจาก 50 องค์การที่ยินยอมเข้าร่วมการศึกษา โดยใช้ตัวแปรทางคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ตัวแปรเพื่ออธิบายความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

บาห์มาน และคณะ (Bahman, KordTamini et al., 2011) ได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมถึงความเบื่อหน่ายในการทำงาน เปรียบเทียบกันระหว่างพนักงานธนาคารของภาครัฐและเอกชนในเมือง Zahedan จำนวนทั้งหมด 216 คน (108 คนจากธนาคารของรัฐ และ 108 คนจากธนาคารภาคเอกชน) ซึ่งผลจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับอารมณ์เบื่อหน่ายและที่อดหยในการทำงาน

เฟรย์ดอน และคณะ (Freydon, Ahmadi et al., 2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ภายในองค์การมหาชนของเมือง Kurdistan โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มประชากรที่เป็นลูกจ้างจำนวน 334 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้มีระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ดีขึ้นด้วย

จากการทบทวนงานวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ที่งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์การ ดังเสนอไว้ในแผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย บทที่ 1 และนำเสนอในบทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ได้ใช้รูปแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 จริยธรรมการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 793 คน (รายงานประจำปีโรงพยาบาลสุโขทัย, 2555)

เกณฑ์การคัดเข้า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เต็มเวลาที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี ทำงานอย่างน้อย 6 เดือน
2. สัมผัสใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

บุคลากรที่อยู่ในระหว่างการลาทุกประเภท

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ใช้จำนวนประชากรทั้งหมดมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบจำนวนประชากรแน่นอน (อรุณ จิรวัดนกุล, 2546) โดยคำนวณเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 (วัชพร ชัยชนะ และวิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี, 2551) ดังนี้

สูตรในการคำนวณ

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2\sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2\sigma^2}$$

- เมื่อ N = บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ทั้งหมด 793 คน
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $Z_{\alpha/2}$ = โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha=0.05$) ซึ่ง $Z_{0.05/2}$ มีค่าเท่ากับ 1.96
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดได้สูงสุด (Acceptable error) = 0.05
 σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.36

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(793)(1.96)^2(0.36)^2}{(0.05)^2(793-1) + (1.96)^2(0.36)^2} = 159.335$$

$$n = 160$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 160 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 10% ทำให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 176 คน แยกตามแผนก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามชนิดเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ประกอบไปด้วยคำถามเชิงบวก จำนวน 29 ข้อ ได้แก่

1. รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ จำนวน 3 ข้อ
2. ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
3. การพัฒนาศักยภาพ จำนวน 4 ข้อ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ
5. สังคมสัมพันธ์ จำนวน 4 ข้อ
6. ความภูมิใจในองค์กร จำนวน 4 ข้อ
7. ภาวะอิสระจากงาน จำนวน 2 ข้อ
8. ลักษณะการบริหารงาน จำนวน 4 ข้อ

โดยลักษณะของคำถามผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบ Likert Scale โดยแบ่งมาตรวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

โดยแต่ละด้านมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

มีเกณฑ์การคิดคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 5-25 คะแนน ทั้งหมดรวม 8 ด้าน มีคะแนนอยู่ในช่วง 40-200 คะแนน

การแปลผลคะแนน

แปลผล โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

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

ช่วงคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน

พิจารณาดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอมี 3 ข้อ

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

$$= \frac{15 - 3}{3}$$

$$= 4$$

ช่วงคะแนน

ความหมาย

3.00 - 6.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับต่ำ

7.00 - 10.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

11.00 - 15.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับสูง

พิจารณาดังนี้

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อ

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

$$= \frac{20 - 4}{3}$$

$$= 5.33$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ช่วงคะแนนด้านการพัฒนาศักยภาพ มีจำนวน 4 ข้อ พิจารณาดังนี้

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

$$= \frac{20 - 4}{3}$$

$$= 5.33$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับสูง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีจำนวน 4 ข้อ พิจารณาดังนี้

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

$$= \frac{20 - 4}{3}$$

$$= 5.33$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับสูง

5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีจำนวน 4 ข้อ พิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนด้านสังคมสัมพันธ์} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{20 - 4}{3} \\ &= 5.33 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง

6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีจำนวน 4 ข้อ พิจารณา

ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{20 - 4}{3} \\ &= 5.33 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง

ดังนั้น

7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีจำนวน 2 ข้อ พิจารณา

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนนด้านภาวะอิสระจากงาน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{10 - 2}{3} \\
 &= 2.66
 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
2.00 - 4.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับต่ำ
4.66 - 7.31	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง
7.32 - 10.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับสูง

ดังนั้น

8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีจำนวน 4 ข้อ พิจารณา

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนนด้านลักษณะการบริหารงาน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{20 - 4}{3}$$

$$= 5.33$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง

ช่วงคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม

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

$$= \frac{145 - 29}{3}$$

$$= 38.67$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
29.00 - 67.66	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
67.67 - 106.33	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
106.34 - 145.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก จำนวน 12 ข้อ ได้แก่

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 3 ข้อ

โดยลักษณะของคำถามผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดความคิดเห็นแบบ Likert Scale โดยแบ่งมาตรวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

โดยแต่ละด้านมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

มีเกณฑ์การคิดคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยนำคะแนนผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 5-25 คะแนน ทั้งหมดรวม 3 ด้าน มีคะแนนอยู่ในช่วง 15-75 คะแนน

การแปลผลคะแนน

แปลผลโดยแบ่งระดับความคิดเห็น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ซึ่งพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

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

ช่วงคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ มีจำนวน 4 ข้อ พิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนด้านจิตใจ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{20 - 4}{3} \\ &= 5.33 \end{aligned}$$

ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.00 - 9.32	มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำ
9.33 - 14.65	มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง
14.66 - 20.00	มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน มีจำนวน 5 ข้อ พิจารณา

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนด้านบรรทัดฐาน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{25 - 5}{3} \\ &= 6.67 \end{aligned}$$

ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
5.00 - 11.66	ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ
11.67 - 18.33	ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง
18.34 - 25.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ มีจำนวน 3 ข้อ พิจารณา

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนด้านการคงอยู่} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{15 - 3}{3} \\ &= 4 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.00 - 6.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับต่ำ
7.00 - 10.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง
11.00 - 15.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง

ช่วงคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{60 - 12}{3} \\ &= 16 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
12.00 - 27.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับต่ำ
28.00 - 43.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง
44.00 - 60.00	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**3.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ**

การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับงานวิจัยนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อที่จะสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสมก่อนนำไปใช้

2. การหาความเชื่อมั่น การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์สินธุ์, 2550: 284)

ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เท่ากับ 0.962 และส่วนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เท่ากับ 0.938

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. ค่าร้อยละ ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล
2. ประสานฝ่ายวิชาการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว
3. ฝ่ายวิชาการนำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (No. MUPH 2013-092)

2. ชี้แจงทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยทราบถึง วัตถุประสงค์ การวิจัย แบบสอบถาม และมีสิทธิถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด โดยไม่มีผลกระทบทั้งสิ้น
3. กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยมีสิทธิถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด โดยไม่มีผลกระทบทั้งสิ้น
4. ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยจะถูกรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานจริงในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสุโขทัย ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อจำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.2) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 35.7) อายุเฉลี่ย 38.1 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.1) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 51.1) อายุการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 39.4) โดยมีอายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.5 ปี มีรายได้ในระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 32.5) รายได้เฉลี่ย 22,316.47 บาท ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (ร้อยละ 57.5) โดยส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 52.5) และปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มภารกิจอื่น ๆ (ร้อยละ 67.0) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (n=179)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	16.8
หญิง	149	83.2
อายุ (ปี)		
≤30	47	26.3
31-40	64	35.7
41-50	42	23.4
51-60	26	14.6
Mean ± S.D.	38.13 ± 9.85	
Minimum - Maximum	20 - 59	
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	28.5
ปริญญาตรี	113	63.1
สูงกว่าปริญญาตรี	15	8.4
สถานภาพสมรส		
โสด	77	43.2
สมรส	92	51.1
หย่า/หม้าย	10	5.7
อายุการปฏิบัติงาน (ปี)		
≤10	70	39.4
11-20	59	32.9
21-30	34	18.8
31-40	16	8.9
Mean ± S.D.	14.52 ± 10.27	
Minimum - Maximum	1 - 37	

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (n=179) (ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ (บาท)		
≤10,000	38	21.5
10,001 - 20,000	58	32.5
20,001 - 30,000	52	28.8
>30,000	31	17.2
Mean ± S.D.	22,316.47 ± 13,538.52	
Minimum - Maximum	7,500 - 100,000	
ตำแหน่ง		
แพทย์	5	2.9
พยาบาล/สาธารณสุข	63	35.1
นักวิชาการ	8	4.6
ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น	103	57.4
ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	94	52.5
ลูกจ้างชั่วคราว	50	27.8
ลูกจ้างประจำ	25	14.1
พนักงานราชการ	10	5.6
ปฏิบัติในหน่วยงาน		
กลุ่มการพยาบาล	59	33.0
ไอพีดี	16	27.2
อื่น ๆ	12	20.3
อีอาร์	9	15.3
ไอซียู	8	13.5
ตา	6	10.2
การพยาบาล	4	6.8

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัยจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล (n=179) (ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คัลยกรรมชาย	4	6.7
กลุ่มภารกิจอื่น ๆ	120	67.0
เภสัชกรรม	27	22.5
ห้องบัตร	20	16.7
ฝ่ายการเงินและพัสดุ	11	9.2
ทันตกรรม	11	9.2
อื่น ๆ	10	8.3
รังสี	8	6.7
พยาธิวิทยาคลินิก	8	6.6
สำนักงานผู้อำนวยการ	7	5.8
ศูนย์ประกันสุขภาพ	5	4.2
แล็บ	5	4.2
บริหารทั่วไป	4	3.3
ศูนย์ประกันสังคม	4	3.3

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 96.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.9) อยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว

ส่วนอีก 7 ด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.3 และ 9.3 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย (n=179)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Min-Max	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความภูมิใจในองค์กร	4-20	14.9	3.1	สูง
ด้านสังคมสัมพันธ์	4-20	14.3	2.9	ปานกลาง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	4-20	13.7	2.7	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4-20	12.9	2.9	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	4-20	12.8	2.9	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4-20	12.2	3.1	ปานกลาง
ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ	3-15	9.3	2.0	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	2-10	6.3	1.9	ปานกลาง
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	29-145	96.4	17.1	ปานกลาง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายข้อ พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือรายได้ เช่น เงินเดือน OT งานอดิเรกเสริม เป็นต้น เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98)

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภายในหน่วยงานมีป้ายชัดเจนในการบอกพื้นที่เขตอันตรายเช่นป้ายห้ามสูบบุหรี่ทางหนีไฟ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานมียามรักษาการณ์ ดูแลความปลอดภัยเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72)

ด้านการพัฒนาศักยภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหน่วยงานให้โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรในหน่วยงานได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07)

ด้านสังคมสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเองและ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46)

ด้านความภูมิใจในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากห่วงใยชื่อเสียงขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งและได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61)

ด้านภาวะอิสระจากงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พอใจการจัดสรรเวลา ในเรื่องการทำงาน ครอบครั้ว สังคม และเวลาส่วนตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในเรื่องลักษณะงานในปัจจุบัน ทำให้สามารถมีเวลาเป็นของตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

ด้านลักษณะการบริหารงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในเรื่องมีโอกาสได้ไปร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยจำแนกรายข้อ (n=179)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ							
- ผู้บังคับบัญชาพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม	9 (5.0)	52 (29.1)	94 (52.4)	18 (10.1)	6 (3.4)	3.22	0.83
- ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2 (1.1)	56 (31.3)	90 (50.3)	24 (13.4)	7 (3.9)	3.12	0.80
- รายได้ เช่น เงินเดือน OT งานอดิเรกเสริม เป็นต้น เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	5 (2.8)	34 (19.0)	99 (55.3)	34 (19.0)	7 (3.9)	2.98	0.81
ความปลอดภัยในการทำงาน							
- ภายในหน่วยงานมีป้ายชัดเจนในการบอกพื้นที่เขตอันตรายเช่นป้ายห้ามสูบบุหรี่ทางหนีไฟ	10 (5.6)	72 (40.2)	71 (39.7)	17 (9.5)	9 (5.0)	3.32	0.91

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยจำนวนรายข้อ (n=179) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
- บันไดหนีไฟในหน่วยงานอยู่ในสภาพปลอดภัยได้รับการปรับปรุงดูแลอยู่เสมอ	4 (2.3)	63 (35.0)	82 (45.8)	20 (11.3)	10 (5.6)	3.17	0.87
- สภาพที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก	11 (6.2)	48 (26.8)	69 (38.5)	34 (19.0)	17 (9.5)	3.01	1.04
- หน่วยงานมียามรักษาการณ์ ดูแลความปลอดภัยเป็นอย่างดี	4 (2.2)	35 (19.6)	74 (41.3)	39 (21.8)	27 (15.1)	2.72	1.02
ด้านการพัฒนาศักยภาพ							
- หน่วยงานให้โอกาสกับในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	7 (3.9)	73 (40.8)	76 (42.4)	18 (10.1)	5 (2.8)	3.30	0.82
- มีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง	5 (2.8)	63 (35.2)	89 (49.7)	14 (7.8)	8 (4.5)	3.24	0.82
- หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4 (2.3)	59 (33.0)	84 (46.9)	23 (12.8)	9 (5.0)	3.15	0.86
- บุคลากรในหน่วยงานได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้	8 (4.5)	56 (31.3)	78 (43.5)	27 (15.1)	10 (5.6)	3.14	0.92
ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ							
- มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	13 (7.3)	78 (43.6)	73 (40.7)	10 (5.6)	5 (2.8)	3.47	0.82
- ได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3 (1.7)	59 (33.0)	86 (47.9)	25 (14.0)	6 (3.4)	3.16	0.81

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยจำนวนรายข้อ (n=179) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
- การพิจารณาความดีความชอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	3 (1.7)	55 (30.7)	86 (48.0)	27 (15.1)	8 (4.5)	3.10	0.84
- โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	5 (2.8)	52 (29.1)	81 (45.2)	33 (18.4)	8 (4.5)	3.07	0.87
สังคมสัมพันธ์							
- หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง	25 (14.0)	87 (48.6)	57 (31.8)	5 (2.8)	5 (2.8)	3.68	0.85
- เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ได้รับความสนใจและคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	20 (11.2)	80 (44.7)	67 (37.4)	10 (5.6)	2 (1.1)	3.59	0.81
- เพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยดี	16 (8.9)	85 (47.5)	69 (38.6)	7 (3.9)	2 (1.1)	3.59	0.75
- สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	19 (10.6)	71 (39.7)	70 (39.1)	12 (6.7)	7 (3.9)	3.46	0.91
ความภูมิใจในองค์กร							
- ใช้ความระวังเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากห่วงใยชื่อเสียงขององค์กร	38 (21.2)	90 (50.3)	47 (26.2)	1 (0.6)	3 (1.7)	3.89	0.80
- เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ	29 (16.2)	88 (49.2)	55 (30.7)	3 (1.7)	4 (2.2)	3.75	0.83
- มีความคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	40 (22.3)	64 (35.8)	52 (29.0)	13 (7.3)	10 (5.6)	3.62	1.08

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยจำนวนรายข้อ (n=179) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
- มีความภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งและได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้	23 (12.8)	78 (43.6)	68 (38.0)	5 (2.8)	5 (2.8)	3.61	0.85
ภาวะอิสระจากงาน							
- พอใจการจัดสรรเวลา ในเรื่องการทำงาน ครอบคลุม สังคม และเวลาส่วนตัว	6 (3.4)	71 (39.7)	67 (37.4)	19 (10.6)	16 (8.9)	3.18	0.98
- ลักษณะงานในปัจจุบัน ทำให้สามารถมีเวลาเป็นของตนเอง	7 (3.9)	57 (31.8)	78 (43.6)	19 (10.6)	18 (10.1)	3.09	0.99
ลักษณะการบริหารงาน							
- มีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม	24 (13.4)	100 (55.9)	49 (27.4)	2 (1.1)	4 (2.2)	3.77	0.78
- หน่วยงานมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม	23 (12.9)	77 (43.0)	63 (35.2)	11 (6.1)	5 (2.8)	3.57	0.89
- พอใจกับการได้ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน	6 (3.3)	61 (34.1)	93 (52.0)	13 (7.3)	6 (3.3)	3.27	0.78
- มีโอกาสได้ไปร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น	7 (3.9)	48 (26.8)	82 (45.8)	33 (18.5)	9 (5.0)	3.06	0.90

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 44.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.8) และด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.0) ส่วน ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.3) อยู่ในระดับปานกลางดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	Min-Max	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	5-25	18.8	3.7	สูง
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3-15	11.0	2.5	สูง
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	4-20	14.3	2.7	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรวม	12-60	44.2	8.2	สูง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกว่าเป้าหมายและหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44)

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พยายามปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบ เมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อยากชักชวนเพื่อนผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในหน่วยงานนี้ด้วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย (n=179)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ							
- รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานนี้	27 (15.1)	90 (50.3)	56 (31.2)	1 (0.6)	5 (2.8)	3.74	0.82
- หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่าง กว้างขวาง	22 (12.3)	85 (47.5)	64 (35.8)	4 (2.2)	4 (2.2)	3.65	0.81
- รู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์ หน่วยงาน	18 (10.1)	77 (43.0)	69 (38.5)	8 (4.5)	7 (3.9)	3.51	0.88
- รู้สึกว่าเป้าหมายและหน่วยงานเป็น ไปในทิศทางเดียวกัน	10 (5.6)	77 (43.0)	80 (44.0)	6 (3.4)	6 (3.4)	3.44	0.79
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน							
- พยายามปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบ เมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น	33 (18.4)	102 (57.0)	40 (22.4)	0 (0.0)	4 (2.2)	3.89	0.78
- ยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ ให้งานของหน่วยงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย	37 (20.7)	87 (48.6)	50 (27.9)	1 (0.6)	4 (2.2)	3.85	0.83
- เต็มใจที่จะใช้ความรู้และความ สามารถเพื่อทำงานให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	31 (17.3)	99 (55.3)	43 (24.1)	2 (1.1)	4 (2.2)	3.84	0.80
- มีความต้องการที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	28 (15.6)	84 (46.9)	59 (33.1)	4 (2.2)	4 (2.2)	3.72	0.84
- เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ หน่วยงานแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับ จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	23 (12.8)	70 (39.1)	66 (36.9)	12 (6.7)	8 (4.5)	3.49	0.96

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย (n=179) (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่							
- มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของ หน่วยงาน	33 (18.4)	93 (52.0)	44 (24.6)	2 (1.1)	7 (3.9)	3.80	0.89
- เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้ รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับ หน่วยงานนี้ต่อไป	33 (18.4)	85 (47.5)	49 (27.4)	5 (2.8)	7 (3.9)	3.74	0.92
- อยากชักชวนเพื่อนผู้มีความสามารถ สูงมาทำงานในหน่วยงานนี้ด้วย	24 (13.4)	74 (41.3)	59 (33.0)	13 (7.3)	9 (5.0)	3.51	0.98

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่

สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และรายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่พบว่าไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ และภาพรวม (n=179)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร															
		ด้านจิตใจ				ด้านบรรทัดฐาน				ด้านความคงอยู่				ภาพรวม			
		Mean	S.D.	t/F	p value	Mean	S.D.	t/F	p value	Mean	S.D.	t/F	p value	Mean	S.D.	t/F	p value
เพศ				3.11	0.00*			2.50	0.01*			2.41	0.01*			2.92	0.00*
ชาย	30	12.96	3.17			17.26	4.22			10.03	3.09			40.26	9.61		
หญิง	149	14.62	2.54			19.10	3.54			11.24	2.37			44.97	7.68		
อายุ (ปี)				2.26	0.08			0.80	0.49			1.32	0.26			1.19	0.31
≤30	47	14.73	2.37			19.02	2.76			10.62	2.64			44.37	6.70		
31-40	64	14.70	2.22			18.85	3.35			11.31	2.16			44.86	6.88		
41-50	42	13.42	3.33			18.15	4.79			10.65	2.97			42.22	10.63		
51-60	26	14.56	3.11			19.56	4.17			11.60	2.61			45.72	9.32		
ระดับการศึกษา				0.36	0.69			0.08	0.92			0.40	0.67			0.00	0.99
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	14.19	2.80			18.68	3.79			11.31	2.44			44.19	8.53		
ปริญญาตรี	113	14.46	2.51			18.79	3.43			10.92	2.52			44.19	7.55		
สูงกว่าปริญญาตรี	15	13.93	3.86			19.13	5.43			11.00	3.11			44.06	11.77		

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ และภาพรวม (n=179) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ															
		ด้านจิตใจ			ด้านบรรทัดฐาน			ด้านความคงอยู่			ภาพรวม						
		Mean	S.D.	t/F	p value	Mean	S.D.	t/F	p value	Mean	S.D.	t/F	p value				
สถานภาพสมรส				0.31	0.75			0.78	0.43			1.35	0.17			0.67	0.50
โสด	77	14.38	2.35			18.51	3.37			10.72	2.41			43.61	7.49		
สมรส	92	14.25	2.98			18.86	4.00			11.25	2.65			44.46	8.79		
อายุการปฏิบัติงาน (ปี)				1.71	0.16			0.55	0.64			1.15	0.32			0.92	0.43
<10	70	14.35	2.14			18.59	2.93			10.61	2.33			43.56	6.22		
11-20	59	14.57	2.59			18.85	3.56			11.25	2.30			44.67	7.83		
21-30	34	13.28	3.69			17.96	5.31			10.71	3.39			41.96	11.98		
31-40	16	14.26	2.31			19.26	3.41			11.66	1.83			45.20	6.44		
รายได้ (บาท)				1.13	0.33			1.63	0.18			0.72	0.54			1.07	0.36
≤10,000	38	14.91	2.66			19.47	3.22			11.47	2.44			45.85	7.02		
10,001-20,000	58	14.07	2.65			18.03	3.18			10.67	2.27			42.79	7.54		
20,001-30,000	52	14.61	2.56			18.80	3.53			11.08	2.30			44.51	7.82		
> 30,000	31	13.85	3.01			19.57	4.63			11.14	3.23			44.57	9.97		

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิต กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร				ระดับ
	ด้านจิตใจ	ด้านบรรทัดฐาน	ด้านการคงอยู่	โดยรวม	
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.70 (<0.01)	0.76 (<0.01)	0.73 (<0.01)	0.80 (<0.01)	สูง
ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.72 (<0.01)	0.78 (<0.01)	0.65 (<0.01)	0.80 (<0.01)	สูง
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.58 (<0.01)	0.60 (<0.01)	0.52 (<0.01)	0.63 (<0.01)	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	0.53 (<0.01)	0.52 (<0.01)	0.54 (<0.01)	0.58 (<0.01)	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.56 (<0.01)	0.52 (<0.01)	0.52 (<0.01)	0.58 (<0.01)	ปานกลาง
ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.47 (<0.01)	0.50 (<0.01)	0.41 (<0.01)	0.51 (<0.01)	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.44 (<0.01)	0.43 (<0.01)	0.44 (<0.01)	0.47 (<0.01)	ปานกลาง
ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ	0.39 (<0.01)	0.36 (<0.01)	0.42 (<0.01)	0.42 (<0.01)	ปานกลาง
รวม	0.71 (<0.01)	0.72 (<0.01)	0.68 (<0.01)	0.77 (<0.01)	สูง

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.80, p < 0.01$) ส่วนด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.63, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.51, p < 0.01$), ($r = 0.47, p < 0.01$) และ ($r = 0.42, p < 0.01$) ตามลำดับ

บทที่ 5

อภิปรายผล

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทราบปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง (ตารางที่ 4.4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) และจุฬากานต์ เพ็ญคุณา (2547) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบ และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่าในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นรางวัลทางด้านจิตใจที่สำคัญ ส่งผลทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร เมื่อมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจเลือกวิธีทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ สำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านความคงอยู่โดยมีเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องและความต้องการรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 16)

สำหรับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยด้านความยึดมั่นความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ14.3) เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของบุคลากรและหน่วยงานไม่เป็นไปทิศทางเดียวกัน การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ทำให้มีความทุ่มเทพลังงานในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ มหามนต์ อ่างถึง ใน ศุภพร ศาครบุตร, 2542: 26) ดังนั้นโรงพยาบาลสุโขทัยควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวในการออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนเพื่อสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งจะส่งผลในด้านบวกมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจให้สูงขึ้น เนื่องจากปัจจุบัน ปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ ทำให้คนมุ่งนิยมที่วัตถุ ขาดความเอื้ออาทร และความสัมพันธ์ต่อกัน บุคลากรในองค์กรจึงมักมีความปรารถนาต้องการการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดหายไป ดังนั้นองค์กรต้องหาทางรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้นานที่สุด การที่องค์กรมีนโยบายด้านการบริหารงานที่ดี มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ขยายอำนาจจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ บุคลากรจะรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนได้รับความไว้วางใจและ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทไม่สูญเปล่า เพราะจะได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ นำมาซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือ และยินดีรับฟังปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นมิตร ย่อมทำให้รู้สึกมีกำลังใจ ดังคำสุภาษิต คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก โดยพยายามทำให้โรงพยาบาลสุโขทัยน่าอยู่ เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง มีความรักและความอบอุ่น เพื่อเป็นแรงดึงดูดให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นาน ควรใช้มุ่งแนวทางที่เน้นความยึดมั่นผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดีและการแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนของหน่วยงานในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกยึดมั่นผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กรเป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่ (Allen & Meyer, 1990: 92-93)

ในด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.8) เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญต่อหน้าที่ส่งผลให้บุคลากร คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายรักษาความยึดมั่นผูกพันในด้านบรรทัดฐานให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป เช่น การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทุ่มเทการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เป็นต้น และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.0) โดยโรงพยาบาลสุโขทัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง และมีผลตอบแทน ทั้งค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภย

รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอาจเป็นปัจจัยหลักในทุกองค์การ และควรกำหนดนโยบายให้ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ปีต่อปีให้มีสิทธิเท่าเทียมกับบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ อันจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาปัจจัยความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีค่าเฉลี่ย 96.4 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 14.9 อยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลสุโขทัย ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อประชาชน สังคม บุคคลภายนอกรู้จักองค์การเป็นอย่างดี โดยมีมุมมองในแง่บวกต่อองค์การตลอดจนมีความภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มาตีเยอ และจอห์น (Mathieu and John E, 1991) พบว่า ความภูมิใจในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป

ส่วนอีก 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ด้าน คือ

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ย 6.3 ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยมีความคิดเห็นว่าการจัดสรรเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครั้ว สังคมและเวลาส่วนตัว อีกทั้งลักษณะงานในปัจจุบันทำให้มีเวลาเป็นของตนเองขาดความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากในปัจจุบันมีการปฏิรูประบบสุขภาพ มุ่งเน้นการบริการและการการทำงานเชิงรุกที่มีมาตรฐานและคุณภาพอาจทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีภาระงานมากขึ้นและอาจจำเป็นต้องนำงานกลับมาทำที่บ้านหลังเลิกงาน สถานะการทำงานที่บุคลากรไม่สามารถแยกความกังวลจากงาน ทำให้ความสมดุลระหว่างช่วงเวลางานและช่วงที่มีอิสระจากหน้าที่ที่รับผิดชอบส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคลากรได้ ความเครียดในงานมีระดับความผูกพันในองค์กรลดลง (Fukami& Larson, 1984)

ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 9.3 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยมีความคิดเห็นว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับ และค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการครองชีพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคคลนอกจากจะคาดหวังค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว ยังมองเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกันอีกว่า สิ่งที่คุณได้

ปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียมกับบุคคลอื่นหรือไม่ (วุฒิชัย จานงศ์, 2525) ดังนั้นควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นให้เกิดความเสมอภาค โดยคำนึงถึงการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ในบางตำแหน่งงานเช่นลูกจ้างชั่วคราว ที่ตั้งใจปฏิบัติงานสมควรที่จะได้รับสวัสดิการด้านอื่น ๆ หรือค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นในกรณีพิเศษสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น การมอบประกาศเกียรติคุณผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน หรือ จัดให้มีรถรับส่งบุคลากรตามจุดต่าง ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและความสะดวกในการเดินทาง

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ (ตารางที่ 4.6) เนื่องด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยมีจำนวนบุคลากรเพศหญิงที่มากกว่าเพศชาย ซึ่งโดยทั่วไปเพศหญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย (Hrebiniak & Alutto, 1972) และเพศหญิงต้องฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย (Grusky, 1966) ดังนั้นควรมีการพัฒนาศักยภาพ จิตความสามารถและเสริมสร้างทักษะทั้งเพศหญิงและเพศชาย พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศหญิงและเพศชายในบริบทการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เพศหญิงและเพศชายมีโอกาสพัฒนาและแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้อย่างไม่มีขีดจำกัดและทำได้ง่าย ต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550)

สำหรับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน รายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ ไม่แตกต่างกัน ตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.80, p < 0.01$) ส่วนอีก 6 ด้าน ส่วน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.63, p < 0.01$), ($r = 0.58,$

$p < 0.01$), ($r = 0.58$, $p < 0.01$), ($r = 0.51$, $p < 0.01$), ($r = 0.47$, $p < 0.01$) และ ($r = 0.42$, $p < 0.01$) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7) การที่ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงนั้น โรงพยาบาลสุโขทัยควรปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรในการให้บริการที่ดีและรวดเร็ว การบริการที่ดีย่อมเป็นความปรารถนาของผู้มารับบริการ บุคลากรควรให้บริการด้วยความเต็มใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผู้มารับบริการ ถือเป็นความสำเร็จของบุคลากรและองค์กรในภาพรวม และ ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนั้นด้วย ควรใช้หลักการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) และอรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ทั้งนี้เป็นไปตามที่ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Commings, 1985 อ้างใน รัชพล บุญอนุวัฒน์, 2551: 16-17) ได้เสนอองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

1. รายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
5. สังคมสัมพันธ์
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

จากสถานการณ์ดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของเฟรย์ดอน และคณะ (Freydon Ahmadi et al., 2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ภายในองค์กรมหาชนของเมือง Kurdistan โดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มประชากรที่เป็นลูกจ้าง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้มีระดับความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้นด้วย กล่าวได้ว่า หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันด้านด้านบรรทัดฐานและความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ จะเป็นปัจจัยให้บุคลากรพร้อมที่จะปรับปรุงงาน ลดการลาออกจากงานและพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เป็นการวิจัยรูปแบบภาคตัดขวางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมด 793 คน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เพิ่มเวลาที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี ทำงานอย่างน้อย 6 เดือนโดยคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน สรุปผลดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 35.7 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย 39.4 ปี การศึกษาปริญญาตรีเฉลี่ย 63.1 และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทั่วไปเฉลี่ย 57.4

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่วน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ส่วนด้านความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านเพศที่ต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ เนื่องด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยมีจำนวนเพศหญิงที่มากกว่าเพศชายสำหรับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และรายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย อยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ส่วนด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนอาจทำได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น จัดให้มีรถรับส่งบุคลากรตามจุดต่าง ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและความสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น

2. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย บางส่วนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างของระดับตำแหน่ง โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวอาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน ทำให้มีความภาคภูมิใจน้อยกว่ากลุ่มระดับที่สูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรสร้างความรู้สึกลงในทิศทางบวกต่อองค์กร โดยให้บุคลากรออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนเพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรในด้านบวกมากยิ่งขึ้น

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
3. ควรศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัยทุกปี เพื่อทราบถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลภาคต่าง ๆ ของประเทศในการหาแนวทางการพัฒนาองค์กรต่อไป

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

ชยพล สิริบุญกลม่อม 5137641 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุธี อยู่สถาพร, D en D (REGIME 1984) (HONORS), ปิยธิดา ตรีเดช,
ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถอยู่รอดกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อย่างไรก็ตามทุกองค์กรคงต้องการบุคลากรที่มีลักษณะการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้ได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์กรต้องพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันและรักษาบุคลากรทุกคนที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความยึดมั่นผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2552)

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักด้านสังคม มีหน้าที่หลักในการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของประชาชนให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งยังควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย เมื่อสภาพแวดล้อมสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ บทบาทหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนและลดขนาดกำลังคนตามนโยบายของภาครัฐ ทำให้อุบัติการณ์เกิดการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการก่อให้เกิดการพัฒนาระบบสาธารณสุขของไทย โดยการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการต้องกำหนด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจ ของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุง ปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2554)

โรงพยาบาลสุโขทัยมีหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชนในด้านการตรวจวินิจฉัยโรค ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมป้องกันโรค พื้นฟูสมรรถภาพ จากสถิติการ ลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีผลให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นในทุกปีจากเหตุผลดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทุกระดับนำไปเป็น แนวทางในการแก้ปัญหาการ โอน ย้าย เปลี่ยนสายงานและการลาออกจากงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสุโขทัย

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานจริงในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสุโขทัย ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อจำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เท่ากับ 0.962 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เท่ากับ 0.938 วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่า t-test และ F-test วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.2) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 35.7) อายุเฉลี่ย 38.1 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.1) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 51.1) อายุการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 39.4) อายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.5 ปี มีรายได้ในระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 32.5) รายได้เฉลี่ย 22,316.47 บาท ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (ร้อยละ 57.5) ข้าราชการ (ร้อยละ 52.5)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่

สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และรายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร และ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.80$ $p < 0.01$) ส่วนด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.63$ $p < 0.01$), ($r = 0.58$ $p < 0.01$), ($r = 0.58$ $p < 0.01$), ($r = 0.51$ $p < 0.01$), ($r = 0.47$ $p < 0.01$) และ ($r = 0.42$ $p < 0.01$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงค่าเฉลี่ย 44.2 อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่าในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นรางวัลทางด้านจิตใจที่สำคัญส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะเต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร

เมื่อมีโอกาสได้รับความวางใจให้มีอำนาจเลือกวิธีทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระสำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านความคงอยู่โดยมีเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องและความต้องการรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 16)

สำหรับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยด้านความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.3) เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่เป้าหมายของบุคลากรและหน่วยงานไม่เป็นที่ทิศทางเดียวกัน การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้มีความทุ่มเทพลังงานในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมาย (ภรณี มหานนท์ อ้างถึงใน ศุภพร สาครบุตร, 2542: 26)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนอาจทำได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น จัดให้มีรถรับส่งบุคลากรตามจุดต่าง ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและความสะดวกในการเดินทาง
2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย บางส่วนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างของระดับตำแหน่งโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อความภาคภูมิใจน้อยกว่ากลุ่มระดับที่สูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรสร้างความรู้สึกให้กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีทัศนคติในทิศทางบวกต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวในการออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนเพื่อสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งจะส่งผลในด้านบวกมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างข้าราชการและลูกจ้าง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
3. ควรศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยทุกปี เพื่อทราบถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลต่าง ๆ ของประเทศในการหาแนวทางการพัฒนาองค์กรต่อไป

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

CHAYAPHOL SIRIBOONKLOM 5137641 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUTHEE USATHAPORN, D en D (REGIME 1984) (HONORS), PIYATHIDA TRIDETH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)

EXTENDED SUMMARY**Rationale**

Personnel is the most important resource of the organization. It is also a factor in driving and developing the organization to be able to survive with competition becoming more intense. However, all organizations continue to look to the personnel which provide organizational commitment toward the progressive development of the organization as possible. Therefore, organizations need to make a commitment and keep quality personnel as long as possible. In addition, the quality of work life is the reflects the commitment and satisfaction of personnel at all levels of the organization which is the result of the care and attention to personnel as a resource with the highest value by creating environments and systems as well. (Chumluck Khunpolkaew, 2552)

Ministry of Public Health is the main unit of the society in both the physical and mental health of the people in the society to be happy, which also controls and prevents the spread of plagues cause many problems. Thailand on the social environment changes and affects the improvement of quality management. Role which is modified and reduced the size of government policy makes shortages of healthcare personnel in the future. Ministry of Public Health recognizes the

importance and value of personnel health in the public health system contributes to the development of public health in Thailand by focusing on human resources in the government must determine the factors that affect well-being and satisfaction of the personnel, including the need to analyze and the factor improvement which is appropriate to create incentives for workers and the organizational commitment (Office of the Permanent Secretary, 2554).

Sukhothai Hospital's primary responsibility is to serve the people in the field of diagnostic medical services, health promotion, disease prevention and control, and rehabilitation. Statistics from the resignation of healthcare workers in Sukhothai hospital indicated there was inadequate number of personnel, but workload increased every year. As the result, there was no such study on organizational commitment of personnel working in Sukhothai hospital for the executive level to guide the solution transfer line and the resignation of the following personnel.

Research Objectives

1. To assess the organizational commitment of personnel working in Sukhothai hospital
2. To study the quality of work life of healthcare workers in Sukhothai hospital.
3. To study the relationship between personal factors and quality of working life toward the organizational commitment of personnel working in Sukhothai. hospital.

Research Methodology

The study of the organizational commitment of personnel in Sukhothai hospital used storage of samples including civil servants, government employees, permanent employees, and temporary employees actually working in various departments of the hospital Sukhothai from 6 months up to now but not including 179 personnel who were on the leave to study by using a questionnaire as a tool to collect data for testing the reliability. The Cronbach's Alpha Coefficient which is the

coefficient of the quality of work life is equal to 0.962 and the organizational commitment was 0.938 analyzed by comparing the difference of the attribute and the individual commitment to the organization by developing the t-test and F-test analyzed the relationship between quality of work life and organizational commitment by using the correlation and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient at 95% confidence level to test the hypothesis.

Research Result

The results showed that the majority were female (83.2 percent) between the ages of 31-40 years (35.7 percent) at average age of 38.1 years, education at the undergraduate level (63.1 percent), marital status (51.1 percent), the work experience up to 10 years (39.4 percent) at the average worker age of 14.5 years, income between 10,001-20,000 baht (32.5 percent) at the average of 22,316.47 baht, general practitioners (57.5 percent), government servants (52.5 percent).

The comparison between the personal characteristics of the personnel working in Sukhothai hospital found that personal factors such as gender, different organizations have different commitment with statistical significance ($p < 0.05$) in both the overall and psychological aspects including affective commitment, normative commitment, and continuance commitment.

For comparison of the difference between personal factors including age, education level, marital status, work experience, and income toward the organizational commitment both the overall and aspects affective commitment, normative commitment, and continuance commitment has no difference.

Quality of life and organizational commitment showed that the organizational pride and constitutionalism had a high positive correlation to the overall of organizational commitment statistical significance ($r = 0.80, p < 0.01$). The social integration, growth and security, development of human capacities, safe and healthy environment, as well as adequate and fair compensation had a moderate positive correlation to the overall organizational commitment statistical significance ($r = 0.63, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.58, p < 0.01$), ($r = 0.51, p < 0.01$), ($r = 0.47, p < 0.01$), and ($r = 0.42, p < 0.01$), respectively.

Discussion

The results showed that the Health care workers in Sukhothai hospital commented on organizational commitment in a high-level $\bar{X} = 44.2$ which might due to working in the organization that have been recognized and celebrated by society as organization working with social responsibility and benefit to the society and that make the staffs feel valued and proud to be a part of the organization which rewarded to the psychological importance of the personnel resulted in organizational commitment to ready to work and to the willing to sacrifice or take part of responsibility for the organization. Personnel with high organizational commitment often will to sacrifice or take part of the responsibility for the organization when they can be trusted to have the power to choose how their own work freely for commitment and persistence with benefits and compensation from the organization to get involved and retain own benefit. By personnel with high organizational commitment can be expressed as follows; strongly believe and accept the goals and values of the organization, willing to devote considerable effort to working for the organization and have the needs to remain strong as the membership of the organizations (Nongyao Kaewmorakot, 2542: 16).

Required for organizational commitment of personnel working in the Sukhothai hospital affiliations affective commitment is moderate ($\bar{X} = 14.3$) due to the personnel felt that their targets were not in the same direction. The personnel with ties or sincere interest to goals, values, and objectives of the organization by having a positive attitude dedicated to organization with energy would work for the achievement of the organization. (Bharani Mahanonda cited by Supaporn Sakaraputra, 2542: 26).

Recommendation from the Research

1. The adequate and fair compensation should be updated to cover the remuneration and recognition of personnel. However, modifying the rate of income may be difficult. Therefore, the executive should resolve such problems with increasing the welfare by providing shuttle personnel at various points for cost savings and ease of travel, as example.

2. The organizational commitment found that some healthcare workers in Sukhothai hospital had a sense of pride in the organization is in the moderate level due to the difference of position, especially for temporary employees make sense of inequality affected less proud than the higher level. Therefore, organizations should create a group of temporary employees feeling more positive attitude to the organization by providing vital to the temporary employee to perform activities that are involved with the public to create a sense of pride in themselves and a fringe organization which will result in even more positive.

Recommendation for Further Research

1. Should study the organizational commitment of healthcare workers in Sukhothai hospital comparing the difference between officials and employees.
2. Should examine other factors affecting the organizational commitment of personnel working in Sukhothai hospital.
3. Should study the organizational commitment of personnel working in Sukhothai hospital every year to know the level of commitment to the organization and to compare between different hospitals in the country to find the ways to develop the organization further.

บรรณานุกรม

- จุฬากานต์ เพ็ญคุณา. (2547). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). สร้างคนสู่ผู้มีผลิตภาพสูง. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ติน รัชฎพฤทธิ. (2550). หน่วยที่4 ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. เอกสารสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองศรี คำภู อยุธยา. (2532). การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บงกช เทพจารี. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุญใจ ลิมศิลา. (2542). บรรยากาศองค์กรกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- โรงพยาบาลสุโขทัย. (2555). รายงานประจำปี 2555. โรงพยาบาลสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย.
- รัชพล บุญอนุวัฒน์. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วัชรพร ชัยชนะ และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2551). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข
ในศูนย์ สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย. วารสารสำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่
6 ขอนแก่น 15(2): 96-111.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิยะดา เขียวจันทร์. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ศุภพร สาครบุตร. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย
ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่ม ผลผลิต: Productivity
World 2.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2540). คุณภาพชีวิตที่ดี. กิรินทร์ 14(5).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร:
หจก. สามลดา.
- สุภางค์ จันทวานิช และวรรณิ ไทยานันท์. (2539). แนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคมและคุณภาพ
ชีวิตของประเทศไทย. ในอนุชาติ พวงสำลีและอรทัย อาจอ่ำ (บรรณาธิการ), การพัฒนา
เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย, หน้า 130-154. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2545). การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง: รูปแบบที่คัดสรร. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). **สรุปและรวบรวมแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-9.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคม แห่งชาติฉบับที่ 10.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคม แห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). **เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวกับการ
พยาบาล**กรุงเทพฯ: กองการพยาบาล.

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2553). กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาพรส จำกัด.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. (2551). การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อรรถพล เปี่ยมศิริ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- อรุณ จิรวัดนกุล. (2546). **ชีวิตติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น**
- วุฒิชัย จานง. (2525). **การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.**
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990, December). **The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology 63: 1-18.
- Bahman Kord Tamini (2011). **Do Demographic Characteristics Make a Difference to Job Satisfaction. Organizational Commitment and Burnout among Travel Agency Drivers? (A Case Study in Iran).** University of Sistan and Baluchestan, Daneshgah.
- Baron, R.A. (1986). **Behavior in Organization.** Boston: Allyn and Bacon.
- Buchaman II (1974). **Building Organizational Commitment: the Socialization of managers in Work Organization.** Administrative Science Quarterly 19(March): 533-546.
- Fazzi, Robert A. (1994). **Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment.** New York: Irwin Professional.
- Freyedon Ahmadi. (2012). **SURVEY Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in KURDISTAN Province.** Dept. of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
- Fukami, Cynthia V., and Erik W. Larson. (1984). **Commitment to Company and Organizational Commitment in Human Service Organizations.** Administrative Science Quarterly 33 (January): 61-81.
- Grusky, O. (1966). **Career Mobility and Organizational Commitment,** Administrative Science Quarterly, 10 March: 488-503.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J.A. (1972). **Personal and role related factors in the development of organizational commitment.** Administrative Science Quarterly 17: 556-573.

- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). **Organizational Commitment and Turnover: a Prediction Study**. Administrative Science Quarterly 22; 1(March): 57-75.
- Mathieu John E. 1991). **A Cross-Level Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction**. Journal of Applied Psychology 76(March): 607-618.
- Mowday, Richard T; Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1982, February). **Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Near, J.P. (1989, May). **Organizational commitment among Japanese and U.S. workers**. Organization Studies 10: 281-300.
- Normala and Daud (2010). **Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms**. International Journal of Business and Management 5: 10.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian. (1974). **Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians**. Journal of Applied Psychology 59(10): 603-479.
- Salancik, G. R. (1983). **Psychology Foundation of Organizational Behavior**. Scott: Foreman and Company.
- Sheldon, M. E. (1971). **Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization**. Administrative Science Quarterly 16; 2(June): 143-150.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collins Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข
จริยธรรมการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2013-092
ชื่อโครงการ :	ความยั่งยืนผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
รหัสโครงการ :	301/2555
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นายชยพล สิริบุญกล่อม
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เอกสารที่รับรอง :	1. แบบเสนอโครงการวิจัย 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย 4. แบบการเก็บรวบรวมข้อมูล/โปรแกรมหรือกิจกรรม
วันที่รับรอง :	30 เมษายน 2556
วันที่หมดอายุ :	29 เมษายน 2557

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์สุธรรม นันทมงคลชัย)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

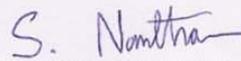


Certificate of Approval
Ethical Review Committee for Human Research
Faculty of Public Health, Mahidol University

COA. No. MUPH 2013-092

Protocol Title : THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL
Protocol No. : 301/2555
Principal Investigator : Mr. Chayaphol Siriboonklom
Affiliation : Master of Science (Public Health) Program in Health Administration
Faculty of Public Health, Mahidol University
Approval Includes :
1. Project proposal
2. Information sheet
3. Informed consent form
4. Data collection form/Program or Activity plan
Date of Approval : 30 April 2013
Date of Expiration : 29 April 2014

The aforementioned project have been reviewed and approved according to the Declaration of Helsinki by Ethical Review Committee for Human Research, Faculty of Public Health, Mahidol University.



(Assoc. Prof. Sutham Nanthamongkolchai)

Chairman of Ethical Review Committee for Human Research



(Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

ชุดที่

เรื่อง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสำรวจข้อมูลความคิดเห็นเพื่อการวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้
 - 1.1 เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
 - 1.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
 - 1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน โดยแบ่งเป็น
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน โดยข้อมูลชุดนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ระดับการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () สมรส
 - () หย่า/หม้าย
5. อายุการปฏิบัติงาน _____ ปี (จำนวนปีเต็ม)
6. รายได้ของท่าน _____ บาท / เดือน (เงินเดือน OT งานอดิเรกเสริมเป็นต้น)
7. ตำแหน่ง
 - () แพทย์
 - () พยาบาล/สาธารณสุข
 - () นักวิชาการ
 - () ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
8. ประเภทบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
 - () ข้าราชการ
 - () พนักงานราชการ
 - () ลูกจ้างประจำ
 - () ลูกจ้างชั่วคราว
9. ปฏิบัติในหน่วยงาน
 - () กลุ่มการพยาบาล หน่วยงาน _____
 - () กลุ่มภารกิจอื่นๆ หน่วยงาน _____

ตอนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. รายได้ เช่น เงินเดือน OT งานอดิเรกเสริม เป็นต้น ของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว					
2. ท่านได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามตำแหน่งของท่านด้วยความเป็นธรรม					
4. สภาพที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
5. ภายในหน่วยงานมีป้ายชัดเจนในการบอกพื้นที่เขตอันตราย เช่น ป้ายห้ามสูบบุหรี่ทางหนีไฟ					
6. บันไดหนีไฟในหน่วยงานอยู่ในสภาพปลอดภัยได้รับการปรับปรุงดูแลอยู่เสมอ					
7. หน่วยงานของท่านมียามรักษาการณ์ ดูแลความปลอดภัยเป็นอย่างดี					
8. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
9. หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
10. หน่วยงานของท่านให้โอกาสดำเนินการในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
11. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะความรู้					
12. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
13. โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านอยู่ในระดับที่น่าพอใจ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
14. การพิจารณาความดีความชอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถ					
15. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
16. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านด้วยดี					
17. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง					
18. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความสนใจและคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
20. ท่านมีความภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งและได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้					
21. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ					
22. ท่านใช้ความระวังเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านห่วงใยชื่อเสียงขององค์กร					
23. ท่านมีความคิดว่าจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					
24. ลักษณะงานของท่านในปัจจุบัน ทำให้ท่านสามารถมีเวลาเป็นของตนเอง					
25. ท่านพอใจการจัดสรรเวลา ในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว					
26. ท่านมีโอกาสได้ไปร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น					
27. ท่านพอใจกับการได้ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน					
28. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม					
29. ท่านมีความเสียสละ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					

ตอนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีบุคคลอื่นมาวิจารณ์หน่วยงานของท่าน					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้					
3. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง					
4. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของท่านและหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้และความสามารถเพื่อทำงานให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
6. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
7. ท่านพยายามปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
9. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน					
10. ท่านอยากชักชวนเพื่อนผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในหน่วยงานนี้ด้วย					
11. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป					
12. ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน					

ภาคผนวก ง
ผลความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach'Alpha If Item Deleted
1.1	0.52	0.96
1.2	0.57	0.96
1.3	0.50	0.96
2.1	0.60	0.96
2.2	0.75	0.96
2.3	0.67	0.96
2.4	0.68	0.96
3.1	0.68	0.96
3.2	0.76	0.96
3.3	0.78	0.96
3.4	0.73	0.96
4.1	0.74	0.96
4.2	0.65	0.96
4.3	0.80	0.96
4.4	0.51	0.96
5.1	0.74	0.96
5.2	0.64	0.96
5.3	0.82	0.96
5.4	0.70	0.96
6.1	0.80	0.96
6.2	0.75	0.96

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย (ต่อ)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total	Cronbach'Alpha
	Correlation	If Item Deleted
6.3	0.56	0.96
6.4	0.59	0.96
7.1	0.54	0.96
7.2	0.68	0.96
8.1	0.70	0.96
8.2	0.70	0.96
8.3	0.74	0.96
8.4	0.70	0.96

Number of cases = 30 Number of items = 29 Alpha = 0.96

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total	Cronbach'Alpha
	Correlation	If Item Deleted
1.1	0.51	0.94
1.2	0.82	0.93
1.3	0.75	0.93
1.4	0.59	0.94
2.1	0.64	0.94
2.2	0.84	0.93
2.3	0.80	0.93
2.4	0.79	0.93
2.5	0.85	0.93
3.1	0.57	0.94
3.2	0.80	0.93
3.3	0.88	0.93

Number of cases = 30 Number of items = 12 Alpha = 0.94

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายชยพล สิริบุญล้อม
ด	
วัน เดือน ปี เกิด	2 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี, พ.ศ. 2542 ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, พ.ศ. 2549 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข (ภาคพิเศษ)
ตำแหน่งสถานที่ทำงาน	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ระดับชำนาญงาน โรงพยาบาลสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย