

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

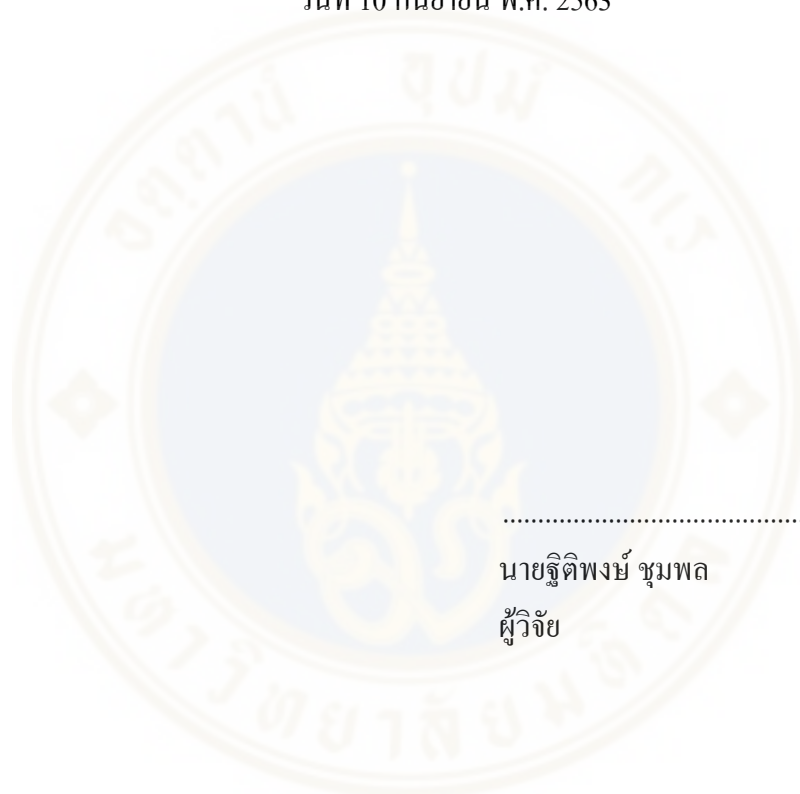
เรื่อง

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2563



นายฐิติพงษ์ ชุมพล

ผู้วิจัย

สุภรัทษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล

สาวิตรี สันติพิริยพร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในเขต กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล
ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ ดร.สุภรักษ์ สุริยอินเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา
เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำที่ล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยฉบับนี้
ตลอดจนการแก้ไขจุดบกพร่องของงานวิจัยจนสำเร็จได้ลุล่วง

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่เสียสละเวลา และ ให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำเพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และ ปรับปรุงงานวิจัย
ขอขอบคุณบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและ
ให้คำแนะนำ เรื่องรูปแบบเล่มสารนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว บิดามารดา เพื่อนสาขาการจัดการธุรกิจรุ่น 21c ที่
ให้การสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยสำหรับผู้สนใจ และหากงานวิจัยฉบับนี้บกพร่อง
หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จิตติพงษ์ ชุมพล

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาล
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

FACTORS OF THE QUALITY OF WORKING LIFE EFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF NURSE WORKING IN HOSPITAL IN BANGKOK AND
VICINITY

ฐิติพงษ์ ชุมพล 6150291

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม
กันตามระ, Ed.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

บทคัดย่อ

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงปัญหาการขาดแคลนวิชาชีพในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล งานวิจัยฉบับนี้จึง
จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาล ในเขต กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 393 คน งานวิจัย
ฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก และวิเคราะห์ข้อมูลผ่านกระบวนการทางสถิติ ได้แก่
การวิเคราะห์เชิงพรรณนา, การวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น, การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ การพัฒนา
ศักยภาพ และ การใช้ชีวิตความสามารถ, สังคมสัมพันธ์, สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค, ความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน
ด้านจิตใจและความรู้สึก ความก้าว หน้า และมั่นคง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ
ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม,
ความก้าวหน้าและ มั่นคง, สังคมสัมพันธ์ และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวก
ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ ความผูกพันต่อองค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์	3
1.4 สมมุติฐานของงานวิจัย	3
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)	10
2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
2.1.3 ความสำคัญ และ ผลของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	15
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	16
2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	17
2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	19
2.2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร	20
2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร	21
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
2.3.1 งานวิจัยในประเทศ	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ	32
2.3.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และ ต่างประเทศ เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	38
2.4 กรอบแนวคิดวิจัย	41
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	44
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	44
3.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย	45
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.3.2 การแปรผลข้อมูล	47
3.4 การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย	48
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.6 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.7.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	50
3.7.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)	51
3.7.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)	51
3.7.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4.2 การทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	55
4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	56
4.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Pearson's Correlation)	60
4.6 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Multiple Regression)	62
4.6.1 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจและความรู้สึก	63
4.6.2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	67
4.6.3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	70
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
5.1 สรุปผลการวิจัย	78
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	79
5.3 อภิปรายผล	82
5.4 สรุปคำถามวิจัย และ วัตถุประสงค์	86
5.5 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร	88
5.6 ข้อจำกัดการวิจัย	90
5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	98
ประวัติผู้วิจัย	106

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	เปรียบเทียบแนวคิดด้านองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2.2	เปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนักวิจัยที่โดดเด่น	19
2.3	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ	21
2.4	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	23
2.5	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
2.6	ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	32
2.7	ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	34
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	46
3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	47
3.3	การแปรผลส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน)	47
3.4	การแปรผลส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม (ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร)	48
3.5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	48
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4.2	การทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	55
4.3	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	56
4.4	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	59
4.5	การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	61
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ	65
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	69
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	72
4.9	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
5.1	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านจิตใจและความรู้สึก	79
5.2	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	80
5.3	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	81



สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	13
2.2	กรอบแนวคิดวิจัย	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน เทคโนโลยีทางการแพทย์ก้าวหน้าขึ้นตามยุคสมัย แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรทางการแพทย์ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการแพทย์ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ เอกชน โดยในปัจจุบันพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ขาดแคลนเป็นจำนวนมากทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนเป็นจำนวนมาก จำนวนพยาบาลที่มีอยู่ในระบบไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ส่งผลให้การดูแลรักษาประชาชนไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น เห็นได้จากข่าวที่มีให้เห็นในสื่อ เช่น มีรายงานการขาดแคลนของวิชาชีพพยาบาล (Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2561) ซึ่งให้เห็นปัญหาการจัดอัตรากำลังพยาบาล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดอัตรากำลังพยาบาล เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งหากละเลยก็อาจนำไปสู่ความผิดพลาดอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

สภาการพยาบาล (2562) พบว่าในประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 191,059 คน ในจำนวนนี้จะอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 75 โรงพยาบาลเอกชน ร้อยละ 16 โรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัย ร้อยละ 8 และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ร้อยละ 2 ซึ่งหากคิดค่าเฉลี่ยพยาบาลไทย 1 คนจะต้องดูแลผู้ป่วยมากถึง 462 คน จึงทำให้เกิดภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้บางคนตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ ขณะที่บางคนย้ายไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน

ปัจจุบัน ประชากรในประเทศไทยมีจำนวน 66.37 ล้านคน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล , 2562) ถ้าไม่มีมาตรการรับมือ ในปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นเป็น 50,000 คน ไม่เพียงพอต่อประชากรในประเทศ ท่ามกลางปัจจัยที่ถาโถม ทั้งความต้องการที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สังคมผู้สูงอายุ โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ ฯลฯ ขณะที่สถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบ สามารถผลิตได้ปีละ 10,000 คนเท่านั้น และในจำนวนนี้ เข้าสู่ระบบเพียงร้อยละ 80 และค่อยๆลาออกไปในช่วง 5 ปีแรก จนสุดท้ายเหลือพยาบาลอยู่ในระบบเพียงครึ่งเดียวเท่านั้น โดยพยาบาลนั้นถือเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะ และ ความชำนาญในการทำงาน การที่พยาบาลลาออกบ่อยทำให้พยาบาลที่เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยลง ส่งผลให้การปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพ ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรวิชาชีพ “พยาบาล” ถือเป็นกำลังคนในระบบสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการประชาชน ซึ่งปัจจุบันถือว่าอยู่ในภาวะ “ขาดแคลน”

ทั้งนี้ ธุรกิจที่เกี่ยวกับการแพทย์ยังมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายวิจัยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้เปิดเผยข้อมูลว่า ปัจจุบันหุ้นกลุ่มบริการทางการแพทย์ที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งมีทั้งสิ้น 23 บริษัท สามารถให้ผลตอบแทนจากการลงทุนสูงกว่ามาตรฐานอ้างอิงราคาหุ้นของบริษัทชั้นนำของโลก (MSCI) ผลจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางประชากรไทยและชาวต่างชาติที่มาใช้ชีวิตหลังเกษียณในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ถือเป็นปัจจัยบวกที่สำคัญต่อการเติบโตของธุรกิจ โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 57-61 พบว่าผู้ใช้บริการชาวไทยเติบโตเฉลี่ย 5.3% ต่อปี และชาวต่างชาติเติบโตเฉลี่ย 5.1% ต่อปี สะท้อนถึงผลกำไรสุทธิของธุรกิจที่เติบโตเฉลี่ย 8.5% ต่อปี เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และ โลกในปัจจุบันส่งผลให้คนป่วย และเป็นโรค รวมถึงโรคอุบัติใหม่อีกมากมายเช่น Corona virus ในปัจจุบัน จึงทำให้โรงพยาบาลมีบทบาทที่สำคัญมากขึ้น (ไทยรัฐออนไลน์, 2562) ซึ่งการลงทุนในธุรกิจการแพทย์นั้น นอกจากจะ ได้รับผลตอบแทนที่ดีแล้ว ผู้ลงทุนยังมีส่วนร่วมในการยกระดับบริการทางด้านสุขภาพของไทย ในฐานะที่เป็นประเทศเป้าหมายด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในลำดับต้นๆของโลก ซึ่งขณะนี้ธุรกิจการแพทย์ได้เร่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ การป้องกันก่อนเจ็บป่วย การแพทย์เฉพาะทาง และนวัตกรรมทางการแพทย์ ประกอบกับโครงสร้างของประชากรไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้จำนวนผู้รับบริการด้าน สุขภาพเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การยกระดับบริการของโรงพยาบาลรัฐบาลในรูปแบบที่ทันสมัย โรงพยาบาลเอกชนอาจเป็นอุปสรรคต่อการขยายฐานจำนวนผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นการลงทุนของธุรกิจการแพทย์ของภาคเอกชนที่มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรม และรูปแบบบริการที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า ในปัจจุบัน พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีกำลังผลิตที่สูงมากในแต่ละปี แต่กลับไม่เพียงพอต่อความต้องการในโรงพยาบาลรัฐ และ เอกชน เนื่องจากมีอัตราการลาออกที่สูง จึงจำเป็นต้องรับพยาบาลใหม่ที่ยังอ่อนประสบการณ์อยู่เสมอ อันส่งผลให้การให้บริการทางการแพทย์ไม่เกิดประสิทธิภาพ และ ไม่มีมาตรฐานเท่าที่ควร ประกอบกับธุรกิจประเภทโรงพยาบาลมีอัตราการเติบโตที่สูง เนื่องจากประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และ โลกในปัจจุบันส่งผลให้คนป่วย และเป็นโรคมมากขึ้น

ดังนั้นความต้องการกำลังคนด้านบุคลากรการแพทย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ และต้องทำงานร่วมกับพยาบาลอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาล ในการหาปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลทางบวกให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร หรือ ผู้ที่สนใจ ในอนาคต ในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากร

บุคคล ให้เหมาะสม การที่องค์กรประเภทสถานพยาบาลจะประสบความสำเร็จ และ ให้บริการอย่างมีคุณภาพได้นั้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การมีบุคลากรทางการแพทย์เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ทั้งในแง่คุณภาพ และการบริการ ซึ่งการศึกษาเรื่องความผูกพันมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความจงรักภักดีกับองค์กร อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และพร้อมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่สุด

1.2 คำถามวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ระดับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลทางบวก กับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล

1.4 สมมุติฐานของงานวิจัย

1. องค์กรประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก
 - สมมุติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก
 - สมมุติฐานที่ 2 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก
 - สมมุติฐานที่ 3 การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก
 - สมมุติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมุติฐานที่ 5 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมุติฐานที่ 6 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมุติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมุติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

2. องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 10 สภาพการทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 11 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 12 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 13 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 14 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 15 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมุติฐานที่ 16 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3. องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 17 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 18 สภาพการทำงานที่ถูกละเลย ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 19 การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 20 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 21 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 22 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 23 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมุติฐานที่ 24 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย
 - ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม
 - สภาพการทำงานที่ถูกละเลย
 - การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้ขีดความสามารถ
 - ความก้าวหน้าและ มั่นคง
 - สังคมสัมพันธ์
 - ลักษณะของการบริหาร
 - ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
 - ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
2. ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative)
 - ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (Affective)
 - ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Continuance)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล และเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล
2. เพื่อให้องค์กร หรือ สถานพยาบาล ในประเทศไทย มีแนวทางในการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ในด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่พยาบาลวิชาชีพ

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบและบรรยากาศในการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับที่ได้รับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรของบริษัท
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสถานประกอบการพยาบาลรัฐ หรือ เอกชน ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามแบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับที่สูงที่สุด ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำ ที่สุด
3. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ นอกจากนั้นยังเป็นการมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน
4. สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ต้องสามารถป้องกันอุบัติเหตุไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และ ควรจะได้มาตรฐานที่แน่นอน
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใจการทำงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย และมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่แนวทาง หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
6. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง มีการอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เต็มความสามารถ

7. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การร่วมงานกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและการร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

8. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

9. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญองงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน

10. พนักงานในองค์กร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานสถานประกอบการ พยาบาลรัฐ หรือ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล

11. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร การแสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาซึ่งไว้ ความเป็นสมาชิกขององค์กร ทุ่มเททุกความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป

12. ระดับความผูกพันต่อของพนักงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดระดับความผูกพันของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับที่สูงที่สุดระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำที่สุด

13. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานเกิดจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล ที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

14. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และ ผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่แสดงว่าจะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป หรือ จะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น

15. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบต่อภาระผูกพัน หรือบรรทัดฐานทางสังคม ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขา

เป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร
แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

16. กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล หมายถึง จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม
ปทุมธานี สมุทรปราการ และ สมุทรสาคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยโดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.3 ความสำคัญ และ ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของคสามผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

2.2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.3.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 กรอบแนวคิดวิจัย

2.1 แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้มีการศึกษามาอย่างยาวนานตั้งแต่ในอดีต โดยเริ่มจากแนวความคิดที่ว่าบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจที่ดี เมื่อรู้สึกดีก็จะส่งผลทำให้การทำงานดีขึ้นด้วย การทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและจำเป็น ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น ในฐานะองค์กร จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานที่ออกมาได้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการได้ทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างแพร่หลาย ส่วนใหญ่พบว่าองค์ ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงไฟ อากาศ ความสะอาด รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้ทั้งสิ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิต โดยรวมซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะทำงาน ไม่รู้สึกถูกเอารัดเอาเปรียบ สามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และผลตอบแทนที่พึงพอและเป็นธรรมเหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการใช้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวมาเหล่านี้ มีความยุติธรรม ไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบังคับ เป็นงานที่มีความหมายน่าสนใจ ทำตามความสามารถของตนเอง มีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มเติม มีความก้าวหน้า มีการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังส่วนบุคคล และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ (Walton , 1974)

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษามาอย่างต่อเนื่องยาวนานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ทั้งงานวิจัยของไทย และ ต่างประเทศ โดยมีผู้วิจัยที่ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานและเป็นที่นิยมในการนำมาอ้างอิงในงานวิจัยภายหลังไว้ดังนี้

Walton (1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Davis (1977) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ของมนุษย์ผู้ปฏิบัติงาน กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยรวมในการทำงานของมนุษย์ผู้นั้น และไม่ได้ออกแบบการทำงานจากปัจจัยทางเทคนิคต่าง ๆ และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์

Arthur (1981) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ต่อสิ่งแวดล้อมโดยรอบ และ สภาพความเป็นอยู่ในการทำงาน รวมถึงความสุขโดยรวม ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นความพึงพอใจในชีวิตในทิศทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่มนุษย์แต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน และสิ่งแวดล้อมโดยรอบในการทำงาน ทั้งเพื่อนร่วมงาน การยอมรับความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการได้รับรางวัลตอบแทนในการทำงาน

กฤษฎา พงษ์รัตน์ (2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตของพนักงานในองค์กรที่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความสุขทางร่างกาย ความสุขทางด้านสุขภาพอนามัย และความสุขทางด้านจิตใจ ซึ่งการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการ โดยจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้อง ถูกต้องตรงตามความต้องการของพนักงานและความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อให้ทั้งสองส่วนอยู่ร่วมกันได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ของมนุษย์ผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร กับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ทำงานอยู่ ซึ่งสิ่งแวดล้อมนั้นจะเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และบุคคลนั้นจะแสดงออกมาผ่านความสุข

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาองค์ประกอบของชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้เราเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด และ อธิบาย คุณภาพชีวิตในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานเป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและองค์กร พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสามารถช่วยสร้างประสิทธิภาพและผลผลิตแก่องค์กรด้วยการที่พนักงานให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดของคุณภาพชีวิตในมิติต่าง ๆ มีนักวิจัยที่โดดเด่น 3 คน

ได้แก่ Walton (1974), Huse and Cumming (1985) และ Dubrin and Champoux (1981) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบริบทที่ได้ศึกษาดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบแนวคิดด้านองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974)	Huse and Cumming (1985)	Dubrin and Champoux (1981)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และ เพียงพอ	1. รายได้
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความปลอดภัย	2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2. ผลประโยชน์ของ พนักงาน
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3. การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	3. ความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงาน
4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4. ทางเลือกในการทำงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้าน นุรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	5. สังคมสัมพันธ์	5. ความเครียดจากการ ทำงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ กฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	6. ลักษณะการบริหาร	6. การมีส่วนร่วมของ พนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน โดยส่วนรวม	7. ภาวะอิสระจากงาน	7. ระบอบประชาธิปไตย ในการทำงาน
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และ สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับสังคม	

ที่มา: ทิพย์ดี แยมชื่นพงศ์ (2561)

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่า แนวคิดด้านองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) และ Huse and Cumming (1985) มี 8 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Walton (1974) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน (อ้างถึงใน ทิพย์ดี แยมชื่นพงศ์, 2561, น. 16)

Walton (1974) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ ศึกษา สภาพแวดล้อมของตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับ การตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ที่มา: อ้างอิงจากบทความเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานจาก website สสพท วันพฤหัสบดี 7 กุมภาพันธ์ 2562 ซึ่งดัดแปลงมาจาก Walton (1974). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review, 15, 12-18.

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย
- สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงาน

ต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

- เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

- งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

- ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

- ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้ รับผิดชอบ และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

- ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่

ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2.1.3 ความสำคัญ และ ผลของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีคุณประโยชน์อย่างมากในการทำงานของพนักงาน ทั้งร่างกาย และ จิตใจตลอด จนความสามารถในการทำงาน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน (2547) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่ามีประโยชน์ดังนี้

- สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสุขภาพ และ สุขใจ ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน
- ลดความตึงเครียด ระหว่างการทำงาน และ การดำเนินการในงาน โดย ให้พนักงาน มีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน
- พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
- พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและระลึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ลดความขัดแย้งที่จะมีระหว่างผู้บริหารและพนักงานรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์กร
- ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน
- เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงานเนื่องจากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ได้ปริมาณผลผลิตของงานและคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นไปด้วย
- พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทาง วัตถุและจิตใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมาก็คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) พบว่าเริ่มมีการศึกษามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958 โดย March and Simon จากนั้นได้มีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน

ต่อองค์การอีกเป็นจำนวนมาก ดังที่ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันองค์กร การที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิจัยหลายท่าน เคยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรไว้หลากหลายตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ดังนี้

March and Simon (1958) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ความยึดติดกับองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัล หรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์การ

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Gubman (1998) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ การทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์ และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์การ เป็นต้น

Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรของบุคลากร โดยความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อ

George and Jones (1999) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นผลรวมของความเชื่อและความรู้สึกที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลอาจมีทัศนคติต่อองค์การในหลายแง่มุมทั้งด้านบวก และ ลบ เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการในองค์ การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และ คุณภาพของผลผลิตขององค์การ

Greenberg and Baron (2000) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือ ระดับที่บุคคลมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ และ ต้องการที่จะอยู่กับองค์การ

Streliaoff (2003) ได้ให้ความหมายของคำว่า engagement เหมือนคำว่า commitment ซึ่งหมายถึงความผูกพัน เป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และ เหตุผล ของบุคคลในด้านงาน และองค์การ

Hellriegel (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมและมีความยึดมั่นกับองค์การอย่างเข้มแข็ง

แนวคิดของ The Institute for Employment Studies (IES) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัยได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันของพนักงาน และได้ระบุพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

- มีความเชื่อในองค์กร (Belief in the organization)
- มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อสิ่งที่ดีขึ้น (Desire to work to make things better)
- เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ (Understanding of business context and bigger picture)
- มีความเคารพนับถือและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Respectful of, and helpful to colleagues)
- มีความตั้งใจและมุ่งมั่น (Willingness to go the extra mile)
- มีการพัฒนาอยู่เสมอ (Keeping up to date with development in the field)

ธนัฐชา รัตนพันธ์ (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความทุ่มเทให้กับงานที่ทำ และ มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปในองค์กรอื่น

เจตสุภา ลลิตอนันต์พงศ์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคล และ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยบุคคลนั้นจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงตั้งใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความจงรักภักดี ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ตลอด จนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้

ผู้วิจัยจึงขอสรุปความของความผูกพันองค์กรว่าเป็น ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ที่เกิดจากที่พนักงานรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร หากพนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานจะเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร นักวิจัยที่สนับสนุนการให้ความหมายนี้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ Buchanan (1974); Steers, Porter, Mowday and Boulian (1974) และ Allen and Meyer (1990)

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ในส่วนนี้นักวิจัยได้รวบรวมวรรณกรรม ที่ได้ระบุองค์ประกอบของความผูกพันขององค์กรที่โดดเด่นไว้ดังนี้

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากความรู้สึกของบุคคล ที่แสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมกับทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการช่วยองค์กรในการบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งจะไม่เหมือนกับความผูกพันทั่วไป โดยจะต่างตรงที่ลักษณะและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะ

มุ่งเน้นไปที่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อย่างแท้จริง และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

- ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Porter, Mowday, and Boulian (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน กับ องค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ซึ่งมีองค์ประกอบของความผูกพันดังนี้

- ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงวัตถุประสงค์ และ ค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Mayer and Allen (1990) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative), ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (Affective) และ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป (Continuance) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านดังนี้

- ด้านจิตใจ และ ความรู้สึก (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานเกิดจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล ที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

- ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่แสดงว่าจะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป หรือ จะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น

- ด้านบรรทัดฐาน (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบภาระผูกพัน หรือบรรทัดฐานทางสังคม ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนักวิจัยที่โดดเด่น

Buchanan (1974)	Steers and Porter (1983)	Reilly and Chatman (1986)	Allen and Meyer (1990)
ด้านการแสดงตน (Identification)	ด้านเจตคติ (Attitudinal)	ด้านการเชื่อฟัง (Compliance)	ด้านจิตใจ (Affective)
ด้านความเกี่ยวพันกับ องค์กร (Involvement)	ด้านพฤติกรรม (Behavioral)	ด้านการแสดงตน (Identification)	ด้านการคงอยู่กับ องค์กร (Continuance)
ด้านความภักดีในองค์กร (Loyalty)		ด้านการยึดมั่น (Internalisation)	ด้านบรรทัดฐาน (Normative)

ที่มา: จิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556, น. 13)

จากการศึกษา เรื่ององค์ประกอบของปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังแสดงในตาราง 2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ (Mayer & Allen ,1990) เนื่องจากครอบคลุมทุกมิติในด้านทัศนคติ และ พฤติกรรม สรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative)
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (Affective)
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Continuance)

2.2.3 ความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร (Mowday et al., 1982, p. 27)

ความผูกพันองค์กร มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวแปร ที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (turnover) การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) นอกจากนี้

การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์กร ทำให้การสร้างความรู้ผูกพันองค์กร ระหว่าง บุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ (Mowday et al., 1982; Meyer & Allen, 1997; Angle & Perry, 1981)

2.2.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิจัยหลายกลุ่มมีการสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่มีความแตกต่างกันตามการให้คำจำกัดความของนักวิจัยแต่ละคน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 1979 จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมี 2 แบบวัด ที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก ได้แก่

- แบบวัด Organizational commitment questionnaire (OCQ) ถูกสร้างขึ้น โดย Mowday, Steers and Porter (1979) แบบวัดฉบับเต็ม มีข้อคำถาม 15 ข้อคำถาม และแบบวัดฉบับสั้น มีข้อคำถาม 9 ข้อคำถาม (เกิดจากการตัดข้อคำถามเชิงลบในฉบับเต็ม) ซึ่งลักษณะของ ข้อคำถามจะเป็นการถามเกี่ยวกับทัศนคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaros (1997) ที่เสนอว่าแบบวัด OCQ มีโครงสร้างเหมือนกับแบบวัดด้านจิตใจของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Allen and Meyer (1997) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Dunham (1984, อ้างถึงใน ชวลัญญ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ที่ให้ความเห็นว่าการใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะสมกับการวัดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด

- แบบวัดของ Allen and Meyer (1990) มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน (ด้านละ 8 ข้อคำถาม) ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) โดยที่แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .87 .75 และ .79 ตามลำดับ ดังที่งานวิจัยของ Yucel (2012) ที่เขาได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามแนวคิดนี้ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านที่ระดับ .89 .71 และ .77

จะเห็นได้ว่าแบบวัด OCQ จะสะท้อนมิติด้านจิตใจเพียงด้านเดียว ในขณะที่แบบวัดของ Allen and Meyer สะท้อนทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามตามแนวคิด Allen and Meyer (1997) โดยพัฒนาและประยุกต์จากแบบ สอบถามที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาของข้อคำถามของ Jaros (2007) จำนวน 20 ข้อคำถาม เนื่องจากงานวิจัยของ Jaros ค้นพบว่าข้อคำถามบางข้อของต้นฉบับเดิมไม่เหมาะสม และไม่สะท้อนกับองค์ประกอบใน แต่ละด้าน

2.2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นภาวะจิตใจทางบวก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงสถานะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อตัวบุคคลโดยตรงแล้ว ความผูกพันของบุคลากรยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรนั้น ๆ อีกด้วย มีงานวิจัยที่พบว่าความผูกพันในการทำงานที่พนักงานมีต่อองค์กรทำให้เกิดผลดีมากมาย เช่น ด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ความพึงพอใจในงาน (Saks, 2006) นอกจากจะส่งผลบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรงแล้ว ความผูกพันในงานยังส่งเสริมให้เกิดภาวะที่ดีในบุคคลที่ทำงาน เช่น การมีอารมณ์ทางบวก (Schaufeli, 2006) สุขภาพจิตที่ดี (Demerouti et al., 2001) ภาวะสุขภาพ (Hakanen et al., 2006) และความเครียด (Langelaan et al., 2006) อีกด้วย Luthans (1992)

ตารางที่ 2.3 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออกลดน้อยลง 2. ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง 3. คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การลาออก เหนื่อยล้า การขาดงานเพิ่ม 2. ขาดความตั้งใจอยู่ในองค์กร 3. ปริมาณงานต่ำ 4. ไม่จรรีกรักดีกับองค์กร 5. เกิดพฤติกรรมต่อต้านองค์กร
ระดับกลาง	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 2. สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก 3. เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรจะเกิดบทบาทของตัวเอง 2. บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กร กับความต้องการไม่ทำงาน 3. ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้สึกปลอดภัย และ มั่นใจในงาน 2. บุคลากรยอมรับความต้องการในการเพิ่มผลผลิต 3. ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 4. จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ 2. บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว 3. จะทำผิดกฎไม่เข้าองค์กร

ที่มา: Newtstorm and Davis (1983 อ้างถึงใน สมชัย นาคพลัง, 2547, น. 27)

จากตารางที่ 2.3 จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับ ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมต่อองค์กรทั้งทางด้านบวก และ ด้าน ลบ ไม่มากนักน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทาง และ เป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิต และ ความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นจำนวนมาก มีทั้งงานวิจัยในไทย และ ต่างประเทศ ดังที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาดังนี้



2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ตารางที่ 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1	ภัทรชยา สวัสดิ์วงษ์ และ นิตยา เพ็ญศิรินภา (2559)	คุณภาพชีวิตการทำงานและความยืด มันผู้ผูกพันต่อการของพยาบาล วิชาชีพ สถาบันโรคทรองอก ไซ้ ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน สถาบันโรคทรองอก จำนวน 403 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ ง่ายหรือมือเย็นแบบสอบถาม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วน สามารถพยากรณ์ความยืดมันผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ54 โดยเรียงลำดับจากอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่คุณภาพชีวิต การทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้าน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ตามลำดับ
2	รัตนันท์ พงศ์ละไม (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันของพนักงานบริษัท เบนรน์ แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด ใช้ทฤษฎี ของ Walton (1975) และ Schaulife and Bakker (2006), Saks (2006), William and Anderson (1991)	พนักงานจาก 6หน่วยงานในบริษัท เบนรน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 157 คน เป็นงานวิจัยเชิง ปริมาณ	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูก สุลักษณะ และลักษณะของการบริหาร มีอิทธิพลทาง บวกกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนการพัฒนา ศักยภาพและ การใช้จิตความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคม สัมพันธ์ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลทางบวกที่มีอิทธิพลทาง บวกกับความผูกพันของพนักงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
3	สุชน ทิพย์ทิพากร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ steer (1977)	พนักงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 165 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่บังคับบัญชา, ลักษณะงานที่ปฏิบัติสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
4	อมราพร แยมขจร และ อรุณบุญนวลชาติ (2560)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด จำนวน 260 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบความสะดวก เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ และ ลักษณะของการบริหาร, การพัฒนาศึกษาภาพและการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์ และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
5	เอกลักษณ์ ชุมภูงษ์ และกาญจนา สุระ (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัทสกลพัฒนาออร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	ศึกษาเฉพาะพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกลพัฒนาออร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำนวน 202คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ, การพัฒนาศึกษา และการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะของการบริหาร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนแต่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
6	ทิพย์คดี เข้มชื่นพงษ์ (2561)	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	พนักงานองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกแห่งหนึ่ง จำนวน 215 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ถึงแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน แต่ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตารางที่ 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
7	อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหาร แห่งหนึ่งจำนวน 306 คน เป็น งานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้อง ลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการ ใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนแต่มีอิทธิพลเชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อ องค์กรทั้ง 3 ด้าน แต่ ปัจจัยด้านด้าน หัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกระดับมากกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน, เงินเดือนและสวัสดิการ และ คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้, โอกาสก้าวหน้าในงาน, ลักษณะงาน และ คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อ องค์กร
8	วิสร่า พันธนิล (2562)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่ง หนึ่งใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	พนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2523-2540 หรือมีอายุ 22-39 ปี ในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 60 คน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพฯ มหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน, สังคมสัมพันธ์ และสิทธิส่วนบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการ ใช้ขีดความสามารถ, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
9	สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และ วิโรจน์ เขษณา ลักษณ์ (2560)	อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ พนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นผู้ผลิต จำกัด มหานครใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	พนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นผู้ผลิต จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 350 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน, สังคมสัมพันธ์ และสิทธิส่วนบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการ ใช้ขีดความสามารถ, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ตารางที่ 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
10	เถลินงาวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560)	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด ใช้ ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 940 คน ณ เดือนธันวาคม 2557 ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 280 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	สังคมสัมพันธ์ และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร
11	เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ และณัฐพงษ์ มาศจิราภ (2559)	ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรมเซ็นทาราและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ (เรียก “โรงแรมเซ็นทารา”) ขอนแก่น จำนวน 246 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านการพัฒนาทัศนคติของบุคคลส่งผลต่อความตั้งใจของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ และด้านการบริหาร งานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค ส่งผลต่อทั้งความตั้งใจของงานและลาออก ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านการเติบโตและมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจของงานและลาออก
12	ชินกร น้อยคำขาง และ ปภาดา น้อยคำขาง (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Steer (1977)	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 351 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะ ของการบริหาร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนแต่มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน

ตารางที่ 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
13	พรมิตร กุลกาลสินขง, วาสนา ศรีบุญทอง และ กรรณิการ์ แซงรัมย์ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงาน ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษา สถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Steer (1977)	พนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปรา การทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมบางพลี และ นิคมเอเชีย จำนวน 387 คน งานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตในการทำงานสัมฤทธิ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
14	วิรัชดา แสงชาติ, ธงชัย ศิริวรรณะ, นพวรรณ พจนินทุพิสุทธิพงศ์ และ ดารณี พิมพ์ช่างทอง (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบางกอกก๊ากัด จำกัด (มหาชน) ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัทบางกอกก๊ากัด จำกัด (มหาชน) 487 คน เป็น งานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความรับผิดชอบของสังคม, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทบางกอกก๊ากัด
15	กรกนก เจริญสุข (2559)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบริษัท มิราเคิล เอ็ดส์ แคร่ จำกัด และบริษัทในเครือ ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พนักงานบริษัท มิราเคิล เอ็ดส์ แคร่ จำกัด และ บริษัทในเครือ จำนวน 54 คน งานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
16	กองเพชร อิมใจ (2562)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พยาบาลวิชาชีพ ทั้งข้าราชการ พนักงานกระทรวงและลูกจ้างรายเดือนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 4 แห่ง จำนวน 233 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสัมพันธ์ภาพในองค์กร ลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับกลาง ความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
17	จิตติรา เพชรแสงใส (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990))	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 284 คนงานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่า (Sig.(2 - tailed)) เท่ากับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.619 หมายความว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
18	จิตติกิตติเลิศไพศาล, ชคริต ชาญจิตปรีชา, โสภิชย์ วรวิวัฒน์ และ กวีคัล ชาติถ้าย (2561)	คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ไร่ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	พยาบาลวิชาชีพ ทั้งข้าราชการ พนักงานกระทรวงและลูกจ้างรายเดือนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัด	คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ตารางที่ 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
19	ลลิตา จันทรัมย์ (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ทฤษฎีที่ใช้ Steer (1997)	บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารออมสิน กลุ่มลูกค้าบุคคล 1,015 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การพัฒนาการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม
20	ปกกณ จันทศาสตร์ (2557)	ปัจจัยคุณสมบัตินิสัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ ในเขตตลาดพร้าว-จตุจักร ทฤษฎีที่ใช้ Steer (1997)	พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตตลาดพร้าว – จตุจักร จำนวน 400 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ท้าทายมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
21	มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541)	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีที่ใช้ Steer (1997)	พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานที่ทำงานอยู่ภายในจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 23,981 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ อยุ่สูง การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินของครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสมดุลของชีวิต ค่าตอบแทน มีความสามารถในการทำาง ความผูกพันต่อองค์กรมากถึงร้อยละ 54.4
22	ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546)	ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ทฤษฎีศึกษาปริญญา-เนชั่นแนล จำกัด	ผู้บริหารระดับสูง กลาง ต่ำ และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของ บริษัทชีว-เนชั่นแนล จำนวน 516 คน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานที่มี เพศ อายุ มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ความหลากหลายของงาน ผลตอบแทนของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ตนคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกัน

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตารางที่ 2.6 ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
23	Zarei, Ahmadi, Danshkohan and Ramezankhani (2016)	The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	Study population consists of all staff of Sarpolzahab health network (332 person) with quantitative research	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน ทางบวก ปัจจัยด้านสิทธิและความเสมอภาค, โอกาสในการก้าวหน้า และความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงสุด
24	Ahmadian, Vafaeian and Farshbaf (2015)	The Relationship between Quality of Working Life Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	employees of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran province and equals 854 people. The sample size was calculated as 267 with quantitative research	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาที่ศึกษา และการใช้ชีวิตความสามารภ, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะ ของการบริหาร, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร
25	Yusoff, Rimi and Meng (2015)	A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	363 employees who were working in manufacturing firms in Penang Bayan Lepas Free Industrial Zone, Malaysia with quantitative research	The findings suggest the importance of overall QWL of employees in enhancing their commitment and retention. The present study concludes that employees' perceptions on the relationship among QWL, organizational commitment and turnover intention will improve

ตารางที่ 2.6 ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
26	Dudley (2015)	The influence of work-based factors, non-work life factors, and individual factors on the overall quality of working life of united states medical surgical registered nurses working in acute care hospitals ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	consisted of varied medical surgical units such as general, oncology, orthopedic, and telemetry departments in acute care hospitals across the US with quantitative research	The association between the work-based factors and non-work life factors were statistically significant in predicting overall QoWL of U.S. medical surgical RNs working in acute care hospitals The individual variables were not predictors of QoWL in this model
27	Diraviam (2016)	Study on Relationship between Qualities of Work Life on Organizational Commitment among Health Care Professionals ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	170 employee in organization with quantitative research	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนา ศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะ ของการบริหาร, ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร
28	Omugo and Onuoha (2016)	Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	The population for this study thus comprises of 797 employees of the main branches or head offices of five use 266 sample size with quantitative research	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลอย่างยิ่งกับความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร

ตารางที่ 2.7 ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
29	Fatmasari, Mochammad and Wulida (2018)	The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	Explanatory research with a quantitative approach was conducted on a private university in Malang with 74 respondents	คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ส่งผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ยังส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
30	Kanten and Sadullah (2012)	An empirical research on relationship quality of work life and work Engagement ใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)	This study was conducted at one of the largest Marble firm in Turkey. The sample used for the study consists approximately 180 staff with quantitative research	The findings support research hypotheses and indicate that (1) there is a significant relationship between QWL and employee engagement; (2) blue collar and white collar employee perceived different aspects of their quality of work life; (3) blue collar and white collar employees have different work engagement levels
31	Wahlberg, Nelson and Brochado (2017)	Quality of working life and engagement in hostels ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	A survey was conducted with 98 employees from 40 hostels in Lisbon with quantitative research	The results reveal that quality of working life has a strong negative impact on employees' exit behaviours and a positive effect on their loyalty. In addition, work engagement was found to mediate fully the relationship between quality of working life and both employee voice and neglect, as well as partially mediating exit intentions.
32	Agrawal (2017)	Factors influencing employee engagement: a study of diverse workforce ใช้ทฤษฎีของ Walton (1974) และ Allen and Meyer (1990)	random sample of 254 employees working in different private as well as Government organizations with quantitative research	An employee feels obliged to the organization when they receive socio and economic benefits as wants to repay back to the organization in the form of engagement

ตารางที่ 2.7 ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
33	Ologbo, Andrew and Sofian (2012)	Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. Procedia - Social and Behavioral Sciences.	104 HR officers working at the Inland Revenue Board of Malaysia with quantitative research	The findings of this study showed a significant difference between job engagement and organization; with co-employee support as a major individual factor that influences both measures of engagement and the work outcomes.
34	Anitha (2013)	Determinants of employee engagement and their impact on employee performance	employees from middle managerial level and lower managerial levels. who were registered in Coimbatore District Small Industries Association with quantitative research	Work environment, Leadership, Team relationship, Training and career, Compensation, Policies and procedures, Wellbeing are the factors that impact employee engagement
35	Geisler and Martin (2019)	Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment.	questionnaire study (N = 831) with quantitative research	The findings of this study showed that quality of work was strongly related to all three outcomes Including work engagement, job satisfaction, and organizational commitment
36	Ojedokun and Oluoyinka (2015)	Quality of working life and commitment amongst employees in public organisations in Ghana: does job involvement matter?	A total of 137 workers employed in two public organisations participated in the study with quantitative research	The results indicated job involvement partially mediated the relationship between quality of worklife and organisational. Thus job involvement is important to employee commitment and should be targeted for intervention support in work organizations.

ตารางที่ 2.7 ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
37	Wahlberg, Ramalho and Brochado (2017)	Quality of working life and engagement in hostels	A survey was conducted with 98 employees from 40 hostels in Lisbon. An analysis of the survey data was performed to test the research hypotheses quantitative research	The QWL construct has the largest impact on work engagement, including an overall positive and significant effect on employee loyalty and voice and a negative impact on employee exit and neglect.
38	Sahni (2018)	Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in Telecom Industry	full time employees working in Telecom sector of Saudi Arabia. Questionnaires were sent to 500 employees, however, only 312 completely filled surveys were returned quantitative research	The study has established that QWL, organizational commitment and employee engagement are positively related The findings clearly suggest that the increase in the practice of Quality of work life may increase the organizational commitment and engagement at individual levels. It is especially important to point again to the fact that a high quality of working life is one of the most important factor to reach the goals of achieving organizational effectiveness
39	Douglas and Roberts (2020)	Employee age and the impact on work engagement	A sample of 485 employees in a private sector organization which provides support to the aviation and aerospace industry were asked to participate. In total, 181 participants completed the survey quantitative research	The relationship between employee age and work engagement was investigated and found employees over the age of 50 had higher work engagement scores as well as higher dedication and absorption in their work than the employees under the age of 50

ตารางที่ 2.7 ผลงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ผู้แต่ง/ผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง/ทฤษฎีที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
40	Joo and Lee (2017)	Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being	750 employees in total, 12 companies of one of the largest conglomerates in South Korea quantitative research	Employees were highly engaged in their work, satisfied with their careers, and felt a greater sense of well-being in their lives when they had higher POS (Positive Organization Scholarship) and PsyCap (Positive Psychological Capital)
41	Hale (2016)	Towards a better understanding of employee engagement: factors that explain employee engagement	Employees working adults in the United States between the ages of 18 to 55 who were employed in the same position for a minimum of six months quantitative research	The results that an employee's perceived quality of the relationship with his or her supervisor is a greater factor in predicting his or her level of employee engagement than the individual's Conscientiousness score.
42	Mochammad and Wulida (2018)	The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable	This research was conducted at the Merdeka University of Malang with the respondents are 74 lecturers quantitative research	Quality of Work Life which is a condition as a result of interaction between individual and work in an institution will create a situation where if the interaction is good, it will positive affect work motivation and job satisfaction and create employee engagement

2.3.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และ ต่างประเทศ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ตามรายละเอียดข้างต้น (ตารางที่ 2.4-2.7) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีผลการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องกันดังนี้

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่วนใหญ่มีความเห็นที่คล้ายคลึงกัน แต่จะแตกต่างกันตามบริบทขององค์กรที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา โดยงานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังเช่นผลงานวิจัยของ (ชิตานันท์ พงศ์ละไม, 2560) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ทฤษฎีของ (Walton, 1975) และ (Schaulife & Bakker, 2006) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และลักษณะของการบริหาร มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วน การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลทางบวกกับมีอิทธิพลทาง บวกกับความผูกพันของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม ของ (สุชน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พสุนนท์, 2560) โดยใช้ ทฤษฎีของ (Walton, 1975) และ (Steer, 1977) พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ,ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อมราพร แยมขจร และ อรุณบุญนวลชาติ, 2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด และงานวิจัยของ (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย และกาญจนา สุระ, 2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัทสกีลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกของ (ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์, 2561) โดยใช้ทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977) พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน แต่ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อุกฤษณ์ คิยะเจริญศรี, 2559) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานกรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งมีบริบทขององค์กรแตกต่างกับงานวิจัยข้างต้น แต่ได้ผลที่สอดคล้องกันคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ล้วนแต่มีอิทธิพลเชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน แต่ ปัจจัยด้านด้านหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงบวกระดับมากกลางกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และ วิโรจน์ เจริญกุลเกษม, 2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด มหาชน ที่พบว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ของ (ลลิตา จันทรัมย์, 2559) ใช้ทฤษฎีของ (Steer, 1997) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ และ ณัฐพงษ์ มาศจิราภา, 2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านการเติบโตและมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจขาดงานและลาออก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตเนส จำกัด พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network ที่ศึกษาโดย (Zarei, Ahmadi,

Danshkohan & Ramezankhani, 2016) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางบวก ปัจจัยด้านสิทธิและความเสมอภาค, โอกาสในการก้าวหน้า และความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State ของ (Omugo & Onuoha, 2016) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลอย่างยิ่งกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ Walton (1975) และ Steer (1977)

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable ที่ศึกษาโดย (Fatmasari, Mochammad & Wulida, 2018) ตามทฤษฎีของ (Walton, 1974) และ (Steer, 1977) โดยศึกษาตัวแปรต้นเพียง 4 ปัจจัย การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ส่งผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ยังส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Geisler & Martin, 2019) ที่ทำการศึกษารื่อง Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. และงานวิจัยของ Mochammad and Wulida (2018) ที่ศึกษาเรื่อง The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable แล้วพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในประเด็นดังกล่าว โดยได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากถูกนำมาใช้บ่อยและถูกอ้างถึงมากที่สุดจากการศึกษางานวิจัยในอดีต โดยแสดงให้เห็นว่า แนวคิดนี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ ได้แก่

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- การพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ความสัมพันธ์ทางสังคม
- ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน

- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ
- การเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สิ่งเหล่านี้ส่งผลอย่างไร ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยผู้วิจัยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Mayer and Allen (1990) เนื่องจากสะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative)
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (Affective)
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Continuance)

2.4 กรอบแนวคิดวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย โดยกำหนดตัวแปรต้นเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ปัจจัยจากทฤษฎีของ Walton (1975) และตัวแปรตามเป็นความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย จากทฤษฎีของ (Mayer & Allen, 1990) จึงได้กรอบแนวคิดวิจัยได้ดังนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่ส่งผลถึงกัน ควรใช้ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) (Hair et al., 2010) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ตัวแปรต้น และ ตัวแปรตาม โดยใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเพื่อให้เกิดความคาดเคลื่อนน้อยที่สุด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร และ ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ถูกต้องแบบมาแล้ว (Structure Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามในทิศทางเดียวกัน บุญธรรม (2549) และนำไป วิเคราะห์ผลเชิงปริมาณได้ เพื่อให้การวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ระยะเวลาในการทำการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในสถานประกอบการพยาบาล รัฐ หรือ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และผ่านการทดลองงานแล้ว

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแทนของประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในสถานประกอบการพยาบาล รัฐ หรือ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และผ่านการประเมินของระยะเวลาทดลองงานแล้ว แต่เนื่องจากไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน (Cochran, 1953) และกำหนดสัดส่วนประชากร โดยใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น.38) ต้องการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 หรือ 0.50 จากประชากรทั้งหมด ต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ 0.95 และยอมรับค่าคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตรคำนวณ} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

P คือ สัดส่วนของประชากรที่สนใจ (กำหนดให้ $P = 0.5$)

Z คือ ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 โดย Z มีค่าเท่ากับ 1.96

d คือ ค่า % ความคลาดเคลื่อนยอมให้เกิดขึ้นได้

เมื่อนำไปแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

จากการคำนวณดังกล่าว คณะผู้วิจัยต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด อย่างต่ำ 385 คน โดยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) (Yin's, 2011)

3.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิ จากการเก็บตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 30 วัน (1 ถึง 30 มิถุนายน 2563) และใช้เวลาในการทำวิจัยทั้งหมด 8 เดือน (มกราคม 2563 ถึง สิงหาคม 2563)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม โดยมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด แบบมีโครงสร้าง (structure questionnaire) มีข้อดีคือสามารถเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว ลักษณะเป็น โครงสร้างให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามในทิศทางเดียวกัน นำมาเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ผลเชิงปริมาณได้ง่าย แต่มีข้อเสียคือคำตอบที่ได้ อาจไม่จริง และในกรณีที่ข้อคำถามไม่ชัดเจนอาจเกิดการเข้าใจผิด ประเด็น และยากที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกถึงอารมณ์ และทัศนคติ (Debois, 2019)

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเฉพาะในการวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เป็นเช่นนั้น เพราะการวัดค่าตัวแปร (Variable) เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพฤติกรรมเป็นการวัดทางอ้อม เป็นการวัดที่ไม่สมบูรณ์เป็นการวัดที่ไม่ละเอียด หน่วยการวัดไม่เท่ากัน ต้องนำไปเปรียบเทียบ และไม่มีเครื่องมือวัดมาตรฐาน (พิสนุ พองศรี, 2552) ซึ่งแบบสอบถามของผู้วิจัยนำมาใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร จะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย

- เพศ (nominal scale)
- อายุ (ordinal scale)
- ประเภทโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน (nominal scale)

- ประสิทธิภาพการทำงาน (ordinal scale)
- ระดับเงินเดือน (ordinal scale)

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้อ้างอิงมาจากแบบสอบถามสำเร็จรูปของ (ธิดานันท์ พงศ์ละไม, 2560) และ (พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์, 2558) พัฒนามาจาก evaluation model of QWL proposed by Walton (1975) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ปัจจัยดังนี้

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (5 ข้อ)
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (5 ข้อ)
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (8 ข้อ)
- การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (5 ข้อ)
- ความสัมพันธ์ทางสังคม (4 ข้อ)
- ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (4 ข้อ)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (4 ข้อ)
- การเป็นประโยชน์ต่อสังคม (3 ข้อ)

โดยใช้มาตรวัดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความถี่แบบ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พัฒนามาจากแบบวัด Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (Allen & Mayer, 1990) ซึ่งฉบับเต็มมีทั้งหมด 24 ข้อคำถามประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน (ด้านละ 8 ข้อคำถาม) ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative), ด้านจิตใจ (Affective) และด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Continuance) ในแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .79 .87 .75 ตามลำดับ โดยแบบฉบับเต็มมีข้อคำถาม 24 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้อ้างอิงมาจากแบบสอบถามของ (Jaros, 2007) โดยพัฒนาและประยุกต์จากแบบสอบถาม

ที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาของข้อคำถามให้เหลือจำนวน 20 ข้อคำถาม เนื่องจากงานวิจัยของ Jaros ค้นพบว่าข้อคำถามบางข้อของต้นฉบับเดิมไม่เหมาะสม และไม่สะท้อนกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสำเร็จรูปที่ได้แปลเป็นภาษาไทยของ (กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559) และ (ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์, 2561) ซึ่งอ้างอิงมาจาก (Jaros, 2007) ที่ใช้ศึกษาความผูกพันขององค์กรของ รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามนี้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล โดยประกอบด้วย 3 ปัจจัย และ จำนวนข้อดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (7 ข้อ)
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม (7 ข้อ)
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป (6 ข้อ)

ใช้มาตรวัดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความถี่แบบ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

3.3.2 การแปรผลข้อมูล

ตารางที่ 3.3 การแปรผลส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน)

ช่วงชั้น	การแปรผล
4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก
2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย
1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.4 การแปรผลส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม (ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร)

ช่วงชั้น	การแปรผล
4.21-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
2.61-3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
1.00-1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบสอบถามสำเร็จรูปที่แปลมาเป็นภาษาไทยของ (ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์, 2561) ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้กับพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทยจำนวน 2 คน โดยการอ่านแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และแก้ไขข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และให้พนักงานจำนวน 30 คน ทดสอบทำแบบสอบถาม เพื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's alpha coefficient
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.946
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.891
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.783
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.713
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.728
ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.844
ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน	0.865
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	0.727
การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.858

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's alpha coefficient
ความผูกพันต่อองค์กร	0.919
ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.804
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ	0.814
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	0.869

จากตารางที่ 3.5 ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Pallant, 2007)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ทำการศึกษาโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) (Hair et al., 2010) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) (Yin's, 2011) กำหนดแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ primary data และ secondary data (Driscoll & Brizee, 2017)

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามผ่าน Google Form และกระจายผ่านช่องทาง social media เช่น Facebook , Line เป็นต้น โดยทำการกระจายแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลผล 385 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการนำข้อมูลที่ผู้อื่นรวบรวมไว้ อย่างเป็นระบบ มาใช้งาน โดยไม่ต้องลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเอง โดยผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านวิทยานิพนธ์ เอกสารบทความ วารสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และข้อมูลที่สืบค้นทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งบันทึกแหล่งอ้างอิงเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาทำการวิจัย

3.6 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ในรูปแบบ google form กระจายแบบสอบถามช่องทาง social media ผ่าน Facebook และ Line ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม
2. ลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science (SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) จะต้องใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ โดยเปลี่ยนจากข้อมูลดิบเป็นข้อมูลที่มีความหมายผ่านการประยุกต์ใช้การคิดอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอาจรวมถึงการคำนวณความถี่ของตัวแปรและความแตกต่างระหว่างตัวแปร เพื่อการค้นหาข้อสนับสนุนหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนก่อนหน้าของกระบวนการวิจัยในช่วงแรก (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2012)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science: SPSS โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

3.7.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ตารางแสดงจำนวนและร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านลักษณะของประชากร และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 3 นำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายตัวแปรอิสระได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ปีวิจัย และอธิบายตัวแปรตามคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3 ปีวิจัย

3.7.2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)

วิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบทดสอบซ้ำ และคะแนนที่ได้จากการตอบแบบทดสอบทั้งสองครั้งเป็นอิสระไม่ขึ้นกับความคลาดเคลื่อนของการวัดใด ๆ (Lord & Novick, 1968) หลังจากได้กลุ่มปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) ของครอนบรัค (Cronbach) ซึ่งผลที่ได้มีค่ามากกว่า 0.7 (Corrected-Item Total Correlation > 0.3) (Pallant, 2007) เพราะฉะนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

3.7.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอย่างมีนัยยะสำคัญกับกลุ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative), ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (Affective) และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Continuance) หรือ ไม่ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, 1998, p. 118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r ระดับของความสัมพันธ์

0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 – 0.89	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.29	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.7.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น และ ความเป็นประโยชน์

ต่อสังคม ซึ่งแต่ละด้านมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative), ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (Affective) และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป (Continuance) ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการพยาบาลของรัฐ หรือเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุงาน 1 เดือนขึ้นไป จำนวน 393 คน โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- 4.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- 4.6 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 393 คน มีข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	61	15.52
	หญิง	332	84.48
อายุ			
	21 - 30 ปี	330	83.97
	31 - 40 ปี	30	7.63
	41 - 50 ปี	23	5.85
	51 - 60 ปี	10	2.54
ประเภทโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน			
	โรงพยาบาลรัฐ	275	69.97
	โรงพยาบาลเอกชน	93	23.66
	อื่นๆ	25	6.36
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 1 ปี	41	10.43
	1 - 3 ปี	163	41.48
	4 - 6 ปี	124	31.55
	7 - 10 ปี	20	5.09
	มากกว่า 10 ปี	45	11.45
ระดับเงินเดือน (รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน)			
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	14	3.56
	15,000 - 30,000 บาท	200	50.89
	30,001 - 45,000 บาท	143	36.39
	มากกว่า 45,000 บาท	36	9.16

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 84.48 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวน 330 คนคิดเป็นร้อยละ 83.97 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐมีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 69.97 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41.48 และมีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.89

4.2 การทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2 การทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

N = 393

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน ข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	5	0.895
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	5	0.893
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	8	0.914
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	5	0.917
ความสัมพันธ์ทางสังคม	4	0.968
ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคใน การทำงาน	4	0.874
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	4	0.734
การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3	0.914
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	7	0.927
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม	7	0.830
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป	6	0.873

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.7 ทุกปัจจัย จึงสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ (Pallant, 2007)

4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 393 คน ปรากฏตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.03	0.79	ปานกลาง
ได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.85	0.83	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.01	0.82	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บสำหรับอนาคต	2.78	0.91	ปานกลาง
ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	2.84	0.84	ปานกลาง
รวม	2.90	0.70	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ			
องค์กรให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.42	0.84	มาก
ในการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ	3.62	0.85	มาก
องค์กรมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด	3.75	0.86	มาก
หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างเหมาะสม	3.82	0.85	มาก
มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	3.88	0.77	มาก
รวม	3.70	0.70	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.20	0.86	ปานกลาง
เชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ	3.33	0.87	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.80	มาก
การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม	3.18	0.94	ปานกลาง
คิดว่าการโยกย้ายพนักงานเป็นไปตามความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา	3.25	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.05	0.95	ปานกลาง
เมื่อได้รับความเดือนร้อน ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟัง และให้ความช่วยเหลือ	3.44	0.93	มาก
ได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.38	0.90	ปานกลาง
รวม	3.31	0.70	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร			
องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	3.60	0.85	มาก
องค์กรมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ	3.66	0.86	มาก
สามารถขอความรู้ ขอบำแนะนำ หรือคำปรึกษากับบุคลากรในหน่วยงานเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานได้	3.73	0.79	มาก
องค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.55	0.93	มาก
องค์กรมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.46	0.95	มาก
รวม	3.60	0.76	มาก
ด้านสังคมสัมพันธ์			
บุคคลในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน	3.76	0.74	มาก
บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา	3.59	0.79	มาก
องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเสมอ	3.39	0.92	ปานกลาง
เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.77	มาก
รวม	3.62	0.68	มาก
ด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน			
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล	3.46	0.85	มาก
มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ	3.53	0.89	มาก
องค์กรมีนโยบายข้อบังคับที่เป็นธรรม	3.41	0.84	มาก
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.52	0.89	มาก
รวม	3.48	0.74	มาก

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น			
การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และ การมีเวลาเป็นส่วนตัว	3.05	0.97	ปานกลาง
มักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือ นำกลับไปทำที่บ้าน	3.25	1.04	ปานกลาง
มีความพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.13	0.94	ปานกลาง
ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	3.14	0.89	ปานกลาง
รวม	3.14	0.71	ปานกลาง
ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม			
องค์กรมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.79	0.84	มาก
เห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทในด้านการช่วยเหลือ และพัฒนาสังคม	3.82	0.79	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.85	0.78	มาก
รวม	3.82	0.74	มาก
รวมทั้งหมด	3.45	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.45, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากที่สุดคือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) ด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70)

4.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน ปรากฏตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านจิตใจ			
รู้สึกมีความสุข ที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.53	0.79	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจ ในการพูดถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนี้กับบุคคลภายนอก	3.69	0.82	มาก
หากมีบุคคลมาตำหนิ หรือ วิจารณ์องค์กรในทางเสื่อมเสียจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เกี่ยวข้องนั้นทันที	3.67	0.79	มาก
ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานในองค์กรนี้	3.85	0.84	มาก
รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้	3.42	0.91	มาก
มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้	3.64	0.82	มาก
รู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง	3.82	0.85	มาก
รวม	3.66	0.69	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
คิดว่าปัจจุบันนี้บุคลากรเปลี่ยนงานบ่อยจนเกินไป	3.47	0.79	มาก
เชื่อว่าบุคลากรจะต้องจงรักภักดีกับองค์กร	3.27	0.85	ปานกลาง
เชื่อว่าการลาออกจากองค์กรแห่งนี้เป็นการผิดจรรยาบรรณ	2.23	1.06	น้อย
คิดว่าเหตุผลสำคัญในการทำงานในองค์กรคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความรู้สึกถึงความถูกต้องทางจริยธรรม	3.13	0.95	ปานกลาง
รู้สึกไม่ถูกต้องหากลาออกจากองค์กรถ้าได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นสำหรับการทำงานที่ดีกว่า	2.61	1.07	ปานกลาง
จะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	2.95	0.96	ปานกลาง
มีความยินดี และพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรนี้	3.37	0.87	ปานกลาง
ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ			
รวม	3.01	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป			
รู้สึกเป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้	3.15	0.90	ปานกลาง
คิดว่าทุกอย่างในชีวิตจะหยุดชะงักหากลาออกจากองค์กรแห่งนี้	2.77	1.02	ปานกลาง
คิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.17	0.92	ปานกลาง
ไม่เปลี่ยนงานเพราะความต่างในเงินเดือน	3.02	1.02	ปานกลาง
รู้สึกว่าไม่มีเหตุผลน้อยที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.13	0.94	ปานกลาง
รู้สึกว่าไม่มีทางเลือกใหม่ในการทำงานที่ดีกว่าแต่ก็ไม่ลาออก	3.10	0.97	ปานกลาง
รวม	3.06	0.75	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	3.24	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) ด้านผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66)

4.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Pearson's Correlation)

ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ, และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม, ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกและจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, 1998, p. 118) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r ระดับของความสัมพันธ์

0.90 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70 – 0.89 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.50 – 0.69 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.30 – 0.49 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 – 0.29 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัย	ผูกพันด้านจิตใจ	ผูกพันด้านสังคม	ผูกพันด้านการคงอยู่	ค่าตอบแทนยุติธรรม	สภาพแวดล้อมปลอดภัย	ก้าวหน้ามั่นคง	พัฒนาความสามารถ	ความสัมพันธ์	ระเบียบข้อบังคับ	สมดุลชีวิต	ประโยชน์ต่อสังคม
ผูกพันด้านจิตใจ	1										
ผูกพันด้านสังคม	.457**	1									
ผูกพันด้านการคงอยู่	.525**	.624**	1								
ค่าตอบแทนยุติธรรม	.431**	.230**	.340**	1							
สภาพแวดล้อมปลอดภัย	.637**	.290**	.311**	.461**	1						
ก้าวหน้ามั่นคง	.658**	.475**	.469**	.485**	.621**	1					
พัฒนาความสามารถ	.690**	.379**	.376**	.396**	.674**	.716**	1				
ความสัมพันธ์	.635**	.339**	.426**	.356**	.575**	.665**	.639**	1			
ระเบียบข้อบังคับ	.630**	.385**	.407**	.413**	.550**	.746**	.627**	.717**	1		
สมดุลชีวิต	.368**	.332**	.377**	.333**	.230**	.440**	.285**	.334**	.370**	1	
ประโยชน์ต่อสังคม	.672**	.262**	.271**	.200**	.543**	.524**	.665**	.549**	.505**	.176**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับปัจจัยการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($r = 0.690$) การเป็นประโยชน์ต่อสังคม

($r = 0.672$) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($r = 0.658$) สภาพแวดล้อมปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.637$) ความสัมพันธ์ทางสังคม (0.635) ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ($r = 0.630$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัจจัยค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.431$) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ($r = 0.368$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($r = 0.475$) ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ($r = 0.385$) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($r = 0.379$) ความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = 0.339$) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ($r = 0.332$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับปัจจัยสภาพแวดล้อมปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.290$) การเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($r = 0.262$) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (0.230) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($r = 0.469$) ความสัมพันธ์ทางสังคม ($r = 0.426$) ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (0.407) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ($r = 0.377$) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($r = 0.376$) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($r = 0.340$) สภาพแวดล้อมปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($r = 0.311$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับปัจจัยการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($r = 0.271$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4.6 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Multiple Regression)

ในการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ, การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ, ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ, และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแต่ละด้านมีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม, ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยวิธี

All Enter ที่ถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามจึงนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าระบบสมการพร้อมกันในทีเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏตามตารางที่ 4.6-4.8 ดังนี้

4.6.1 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมติฐานที่ 2 สภาพการทำงานที่ถูกละเลยส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้า และมั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมั่นคงไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมั่นคงส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.001	0.147		-0.006	0.996
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.102	0.036	0.103	2.839	0.005**
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย	0.146	0.044	0.147	3.314	0.001**
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.063	0.054	0.064	1.158	0.248
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.116	0.048	0.128	2.435	0.015**
ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.104	0.048	0.103	2.165	0.031*
ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและ	0.094	0.047	0.100	1.978	0.049*
ความเสมอภาคในการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต	0.103	0.033	0.106	3.111	0.002**
ด้านอื่น ๆ					
การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.306	0.039	0.328	7.798	0.000**

R = 0.810, R² = 0.656, Adjusted R² = 0.649, Std Error of the Estimate = 0.411, Durbin-Watson = 1.961

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย, ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ, ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม, ด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square) เท่ากับ 0.656 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 65.60

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกละและจิตใจ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) มาเขียนเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังนี้

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

$$Y = 0.103X_1 + 0.147X_2 + 0.128X_3 + 0.103X_4 + 0.100X_5 + 0.106X_6 + 0.328X_7$$

- โดย β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย
 β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
 β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
 β_5 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน
 β_6 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น
 β_7 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 X_1 = ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 X_2 = ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย
 X_3 = ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
 X_4 = ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
 X_5 = ด้านระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน
 X_6 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น
 X_7 = ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 Y = ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

4.6.2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 10 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 11 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถไม่ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 12 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงไม่ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 13 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ไม่ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 14 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน และความเสมอภาคไม่ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน และความเสมอภาคส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 15 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐานที่ 16 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.261	0.206		6.110	0.000
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	-0.027	0.050	-0.029	-0.541	0.589
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย	-0.029	0.062	-0.031	-0.466	0.641
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.320	0.076	0.340	4.193	0.000**
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.091	0.067	0.105	1.357	0.175
ความสัมพันธ์ทางสังคม	-0.003	0.068	-0.004	-0.050	0.960
ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและ	0.040	0.067	0.045	0.604	0.546
ความเสมอภาคในการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ	0.144	0.047	0.155	3.082	0.002**
ชีวิตด้านอื่น ๆ					
การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-0.010	0.055	-0.012	-0.190	0.850

R = 0.500, R² = 0.250, Adjusted R² = 0.235, Std Error of the Estimate = 0.579, Durbin-Watson = 1.867

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square) เท่ากับ 0.250 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 25.00

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) มาเขียนเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ ดังนี้

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = + 0.340X_1 + 0.155X_2$$

- โดย β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
 β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น
 X_1 = ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
 X_2 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น
 Y = ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม

4.6.3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 17 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 18 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 19 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้จิตความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ และการใช้จิตความสามารถไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ และการใช้จิตความสามารถส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0.644	0.229			2.813	0.005
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.128	0.056	0.119		2.278	0.023*
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย	-0.055	0.069	-0.051		-0.791	0.429
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.218	0.085	0.204		2.577	0.010**
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.039	0.075	0.040		0.527	0.598
ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.199	0.075	0.181		2.651	0.008**
ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและ ความเสมอภาคในการทำงาน	0.009	0.074	0.009		0.122	0.903
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตด้านอื่น ๆ	0.192	0.052	0.183		3.719	0.000**
การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.006	0.061	0.005		0.090	0.928

R = 0.535, R² = 0.286, Adjust R² = 0.271, Std Error of the Estimate = 0.642, Durbin-Watson = 2.055

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึกและจิตใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R square) เท่ากับ 0.286 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 28.60

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) มาเขียนเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณได้ดังนี้

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 0.119X_1 + 0.204X_2 + 0.181X_3 + 0.183X_4$$

โดย β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

X_1 = ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

X_2 = ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

X_3 = ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

X_4 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

Y = ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.005**
สมมติฐานที่ 2 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.001**
สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้า และมั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.248
สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.015**
สมมติฐานที่ 5 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.031*
สมมติฐานที่ 6 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.049*

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.002**
สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพัน ของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.589
สมมติฐานที่ 10 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.641
สมมติฐานที่ 11 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อ องค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 12 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ ส่งผล ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.175
สมมติฐานที่ 13 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.960
สมมติฐานที่ 14 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.546
สมมติฐานที่ 15 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.002**
สมมติฐานที่ 16 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกความ ผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.850
สมมติฐานที่ 17 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.023*
สมมติฐานที่ 18 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.429
สมมติฐานที่ 19 ความก้าวหน้า และมั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.010**
สมมติฐานที่ 20 การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ ส่งผล ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.598
สมมติฐานที่ 21 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.008**
สมมติฐานที่ 22 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.903

ตารางที่ 4.9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	หมายเหตุ
สมมติฐานที่ 23 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับ องค์กรต่อไป	ยอมรับสมมติฐาน	P = 0.000**
สมมติฐานที่ 24 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธสมมติฐาน	P = 0.928

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลทางบวกต่อ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม (P = 0.589), ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (P = 0.641) และด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (P = 0.429), ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกและจิตใจ (P = 0.248) และด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (P = 0.598), ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (P = 0.248), ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) และ ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (P = 0.960), ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (P = 0.546) และ ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (P = 0.903),

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกละและจิตใจ , ความผูกพัน
ของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้าน
ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสามปัจจัย,
ปัจจัยด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกละและจิตใจ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ
พนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($P = 0.850$) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ($P = 0.928$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล และ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลทางบวก กับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล โดยขอบเขตในการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในสถานประกอบการพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และผ่านการทดลองงานแล้วจำนวน 393 คน ขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ(ตัวแปรต้น) เป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ความสัมพันธ์ทางสังคม 6. ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 8. การเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ตัวแปรตามคือความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยมีขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือ 1 เดือน (มิถุนายน 63 - กรกฎาคม 63) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 สรุปคำถามวิจัย และ วัตถุประสงค์
- 5.5 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร
- 5.6 ข้อจำกัดในการวิจัย
- 5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 84.48 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 83.97 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐมีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 69.97 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41.48 และมีระดับเงินเดือนระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.89

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากที่สุดคือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ รองลงมาตามลำดับคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ด้านผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) ระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7 ทุกปัจจัย จึงสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Pearson's Correlation) ผลการศึกษาพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึกและจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับปัจจัยการพัฒนาความสามารถของ

การเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัจจัยค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์ทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับปัจจัยสภาพแวดล้อมปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับปัจจัยการเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความรู้สึก

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 สภาพการทำงานที่ถูกละเลยขณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความรู้สึก (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก	ยอมรับ

ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 9 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 10 สภาพการทำงานที่ถูกละเลยส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 11 การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้ขีดความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 12 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 13 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 14 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 15 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 16 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 17 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 18 สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 19 การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้จิตความสามารถ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 20 ความก้าวหน้าและ มั่นคง ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 21 สังคมสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 22 สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 23 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 24 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป	ปฏิเสธ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, สภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ การพัฒนาศักยภาพ และ การใช้ขีดความสามารถ, สังคมสัมพันธ์, สิทธิของพนักงาน และความเสมอภาค, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ และความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานด้านจิตใจและความรู้สึก ความก้าว หน้า และ มั่นคง และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านด้านบรรทัดฐานทางสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม, ความก้าว หน้าและ มั่นคง, สังคมสัมพันธ์ และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และ ชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

5.3 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในเขต กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑลในครั้งนี้ ได้ข้อสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันเพื่อ อธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีอิทธิพลทางบวกต่อ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนันท์ พงศ์ละไม (2560) ในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และ เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wahlberg, Ramalho and Brochado (2017) ที่ศึกษาเรื่อง Quality of working life and engagement in hostels พบว่า รายได้ที่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน และ ทัศนคติต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ของมาสโลว์ (Maslow's theory of motivation) Abraham Maslow (1908-1970) ที่มนุษย์มีความต้องการ physiological need ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด ซึ่งเป็นความต้องการในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมราพร เข้มขจร และอรุณญา นวลชาติ (2560) เอกลักษณ์ ชุมภูชัย และกาญจนา สุระ (2561) งานวิจัยในต่างประเทศของ Diraviam (2016) และ Omugo and Onuoha (2016) ที่ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เป็นเงินที่เพียงพอ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กร และเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551) โดยค่าตอบแทนนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้

บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของสุชน ทิพย์ทิพากร และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: สถานประกอบการ ในจังหวัดนครปฐม ได้บอกว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งอาจมีปัจจัยภายในองค์กร หรือ ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป เนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานพยาบาลที่เป็นแหล่งเชื้อโรค และมีความเสี่ยงสูง ประเด็นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรการแพทย์ และ พยาบาล ซึ่งจะต้องมีอุปกรณ์ในการป้องกันการทำความสะอาด ตลอดจนดูแลความปลอดภัยให้ได้มาตรฐานเช่น JCI , HA สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านจิตใจ และอยากทำงานในองค์กรและอุทิศตนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560) สุชน ทิพย์ทิพากร และ ประสพชัยพสุนนท์ (2560) และทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์ (2561) ที่ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน แต่ไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วริศรา พันธุนิล (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากความแตกต่างด้านบริบทขององค์กรที่ไม่ใช่สถานพยาบาล พนักงานจึงไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็นในเรื่องสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมาก

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fatmasari, Mochammad, and Wulida (2018) ที่ศึกษาเรื่อง The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable ได้พบว่าส่วน การพัฒนาศักยภาพและการใช้จิตความสามารถ ไม่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แต่อิทธิพลทางบวก

กับมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์กรที่แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2003) 7 ประการ ประการที่ 6 โอกาสที่ได้รับ Opportunity หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานและชีวิตส่วนตัว เช่น เจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินในระดับดีติดต่อกัน สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เสนอโครงการเพื่อจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองตามความสนใจ การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวช่วยพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ๆ ส่งผลต่อการพัฒนางาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอมราพร แยมขจร, มนฤตย์พล และอรุณบุญนวลชาติ (2560) เอกถัญญ์ ชุมภูชัย และกาญจนา สุระ (2561) อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี (2559) และ Ojedokun & Oluyinka (2015) ที่พบว่า หากองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โยกย้ายไปตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory of motivation) Abraham Maslow (1908-1970) ที่ได้บอกว่าคุณสมบัติมีความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อพนักงานได้รับการสนองความต้องการในเรื่องนี้ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป ตลอดจนมีความจงรักภักดีกับองค์กร แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน อาจเนื่องมาจากปัจจัยภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ และ ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Geisler & Martin, 2019) ที่ศึกษาเรื่อง Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment ซึ่งหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและการร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร จนทำให้มีความต้องการในการดำรงสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป

ประเด็นที่ 6 ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของปกภณ จันทศาสตร์ (2557) และกองเพชร อิมใจ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน สัมพันธภาพในองค์กร และลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคือการที่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล พนักงานมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ จะทำให้พนักงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร และจะเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร การศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen and Mayer (1990) ที่พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective) คือ การมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย

ประเด็นที่ 7 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ , ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรชยา สวัสดิ์วิงษ์ และนิศยา เพ็ญศิริรักษา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรองอก พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วน ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว ไม่ส่งผลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และ จิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกมิติ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sahmi, 2018) ที่ศึกษาเรื่อง Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in Telecom Industry พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลอย่างสูงกับความผูกพันของ

พนักงานต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานล่วงเวลาเข้าเวร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลที่ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และ พยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นต้องทำงานอย่างหนัก ทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พยาบาลไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และลาออกไปทำอาชีพอื่นที่มีความสมดุลระหว่างงาน และ ชีวิตส่วนตัวในที่สุด แต่ผลการวิจัยขัดแย้งกับงานวิจัยของวิรัชดา แสงชาติ, ชงชัย ศรีวรรณนะ, นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ และ คารณิพิมพ์ช่วงทอง (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกอล์ฟจำกัด (มหาชน) อาจเป็นเพราะปัจจัยควบคุมที่แตกต่างกัน เช่น รูปแบบองค์กร ลักษณะงานที่ไม่จำเป็นต้องทำงานอยู่เวรเหมือนพยาบาล ส่งผลให้พนักงานในบริษัทบางกอกกอล์ฟจำกัด (มหาชน) ไม่ได้รับผลกระทบจากการเสียสมดุลด้านชีวิตการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัว

ประเด็นที่ 8 ปัจจัยด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ที่พบว่า ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ March and Simon (1995) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

5.4 สรุปคำถามวิจัย และ วัตถุประสงค์

จากคำถามวิจัย “คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือไม่” ได้คำตอบจากการศึกษาครั้งนี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย, การพัฒนาความสามารถของบุคลากร, สังคมสัมพันธ์, สิทธิพนักงานและความเสมอภาค ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิก องค์กรต่อไป คือ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานความสัมพันธ์ทางสังคม, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และส่งผลปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ระดับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และ ประจวบคีรีขันธ์” พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามากที่สุดคือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ รองลงมาตามลำดับคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ด้านผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่อสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลทางบวกกับความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และ ประจวบคีรีขันธ์” พบว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละเอียดและจิตใจ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย, การพัฒนาความสามารถของบุคลากร, สังคมสัมพันธ์, สิทธิพนักงานและความเสมอภาค ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานความสัมพันธ์ทางสังคม, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และส่งผลปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

5.5 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก แต่ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมในแต่ละด้านเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อองค์กรดังนี้

1. จากการศึกษพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและจิตใจ คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตราย, ความก้าวหน้าและความมั่นคง, สังคมสัมพันธ์, สิทธิพนักงานและความเสมอภาค ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นหากโรงพยาบาลต้องการให้ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ควรให้ความสำคัญกับ 5 ด้านหลักข้างต้น ผ่านการปฏิบัติดังนี้

- องค์กรควรมีการปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงการให้รางวัลเมื่อ พนักงานทำงานได้ดีซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

- มีมาตรการดูแลสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นที่ไปด้วยความปลอดภัย ตามมาตรฐานสากล เช่น JCI, HA เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

- ให้พนักงานได้มีการอบรมพัฒนาความสามารถอย่างเหมาะสม เช่น การส่งพยาบาลไปอบรม ดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อตามสาขาวิชาการที่ตนเองสนใจ

- องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเสมอ

- เปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ ไม่ก้าวท้าวความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน

- มีการจัดเวรพยาบาลให้มีความสมดุล ไม่หักโหมจนเกินไป
- มีกิจกรรมออกหน่วยต่าง ๆ หรือกิจกรรม CSR เพื่อทำประโยชน์ให้กับ

สังคม

2. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ดังนั้น หากโรงพยาบาลต้องการให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์กร และ อยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ตลอดจนมีความจรรู้สึกดีต่อองค์กรพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับ 2 ด้านหลักข้างต้น ผ่านการปฏิบัติดังนี้

- องค์กรสนับสนุนพนักงานให้เห็นช่องทางในการก้าวหน้าตามสายงาน มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำตามความเหมาะสม
- มีการจัดเวรพยาบาลให้มีความสมดุล ไม่หักโหมจนเกินไป มีวันหยุดให้เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว

3. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป คือ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และส่งผลปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ดังนั้น หากโรงพยาบาลต้องการให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมที่แสดงว่าจะยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป และไม่เปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับ 4 ด้านหลักข้างต้น ผ่านการปฏิบัติดังนี้

- องค์กรควรให้โอกาสพนักงานทุกคนในการก้าวหน้าตามสายงานของตัวเองอย่างเป็นธรรม ทำให้เห็นช่องทางการประสบความสำเร็จในสายอาชีพ
- องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา และ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเสมอ
- มีการจัดเวรพยาบาลให้มีความสมดุล ไม่หักโหมจนเกินไป และ ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว มีการจัดสรรวันหยุดให้เหมาะสมกับพยาบาลในแต่ละเดือน

จะเห็นว่าหากองค์กรต้องการเสริมสร้างความผูกพันให้กับพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร ให้ครบทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) 2. ด้านจิตใจ (Affective)

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งจะมากขึ้นแตกต่างกันไปตามลำดับความสำคัญจากผลการวิจัยข้างต้น

5.6 ข้อจำกัดการวิจัย

1. งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้านคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งโรงพยาบาลรัฐ และ เอกชน ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลอาจมีนโยบายการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน รวมถึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้ผลของการวิจัยอาจคลาดเคลื่อนไปตามปัจจัยของตัวแปรเหล่านั้น

2. การตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อาจเกิดอคติ (Bias) ขึ้นได้ เนื่องจากแบบสอบถามชุดนี้ถูกกระจายในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดหมาย อาจทำให้คำตอบของพยาบาลวิชาชีพแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

3. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ อาจไม่สามารถเป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพได้ทุก ๆ โรงพยาบาลได้ เป็นการศึกษาเพียงภาพรวมเท่านั้น เนื่องจากแต่ละโรงพยาบาลอาจมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือมาจากที่ทำการศึกษา ซึ่งนำมาซึ่งผลการศึกษามีความแตกต่างกัน

5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณจึงไม่สามารถให้ข้อมูลในเชิงลึกได้ ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นความคิดจริงของพยาบาลวิชาชีพให้มากที่สุด

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรต้นในการวิจัยเพียงด้านเดียว คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 8 ปัจจัยย่อย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรต้นในมิติอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อครอบคลุมในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการพยาบาลภาครัฐ และ เอกชน ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไป ควรแยกประเภทหน่วยงานเพื่อให้ข้อมูลสามารถนำมาเปรียบเทียบได้ และ มีความเฉพาะมากขึ้น

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพเพียงอย่างเดียว แต่ในความเป็นจริงแล้ว ยังมีบุคลากรการแพทย์สาขาอื่นที่มีความสำคัญ และขาดแคลนอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น นักรังสีการแพทย์, นักเวชกิจฉุกเฉิน, นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ที่มีแนวโน้มลาออกจากโรงพยาบาลมากยิ่งขึ้นเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ดังนั้นงานวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์สาขาอื่น เพิ่มเติม



บรรณานุกรม

- กรรณก เจริญสุข. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิราเคิล เฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรรณิการ์ แซงแจ่ม, วาสนา ศรีบุญทอง และ พรมิตร กุลกาลยืนยง. (กรกฎาคม 2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ : กรณีศึกษา สถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(2).
- กองเพชร อิ่มใจ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, 2(2).
- กาญจนา สุระ และ เอกฉัตร ชุมภูษัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชاکริต ชาญชิตปรีชา, โสภชัย วรวิวัฒน์ และสิวลล ยาคคล้าย. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3. วารสารเกษมบัณฑิต, 19(4).
- เฉลิมขวัญ งามสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดารณี พิมพ์ช่างทอง, ธงชัย ศรีวรรณนะ, นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ และ วิรัชดา แสงชาติ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าสจำกัด (มหาชน). วารสารบัณฑิตศึกษา, 13(63).
- ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2562). ธุรกิจการแพทย์เฉียดตาย ชี้อายุ 5 ปีที่ผ่านมากำไรเติบโตเฉลี่ย 8.5% ต่อปี. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/business/1570258>
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา และ ภัทรชยา สวัสดิ์วงษ์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรวงอก. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, 43(3).
- เนตรนภา ไทวัลย์เลิศศักดิ์ และ ณัฐพงษ์ มาศจิราภา. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น. วารสารบริการ และ การท่องเที่ยวไทย, 11(1).
- ประสพชัย พสุนนท์ และ สุชน ทิพย์ทิพากร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: สถานประ กอบการในจังหวัด นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนฤตย์พล, อมราพร แยมขจร และอรุณบุญนวลชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ชจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิศรา พันธุนิต. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจิตร เพชรแสงใส (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิโรจน์ เกษภูถักขันธ์ และสิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด มหาชน. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ, 8(2).
- สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุกฤษณ์ ดิยะเจริญศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท กลุ่มธุรกิจร้านอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Berthelsen, H., M. Geisler, & T. Muhonen. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1).
- Brochado, A., N. Ramalho, & T. A. Wahlberg. (2018). Quality of working life and engagement in hostels. Abstract retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TR-03-2017-0050/full/html>
- Brochado, A., T. A. Wahlberg, & N. Ramalho. (2017). Quality of working life and engagement in hostels. *Tourism Review*, 72(4), 411-428.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Danshkohan, A., A. Ramezankhani, E. Zarei & F. Ahmadi. (2016). The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network. Master's thesis, Department of health management, Shahid Beheshti University of Medical Sciences.
- Diraviam, A. (2016). Study on Relationship between Qualities of Work Life on Organizational Commitment among Health Care Professionals. Master's thesis, Department of health Management and Economics, School of public health, Tehran University of Medical Science.
- Farshbaf, M., M. Vafaeian & R. Ahmadian. (2015). The Relationship between Quality of Working Life Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran. Master's thesis, Faculty of Business management, Azad Universities of Tehran.
- Hale, R. (2016). Towards a better understanding of employee engagement: factors that explain employee engagement. Doctoral dissertation, St. David's North Austin Medical Center. Abstract retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/308079478>.
- Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2558). NHS อังกฤษระงับ ๓ ชาติแคลนพยาบาล. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2015/11/11236>
- Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2559). คาดปี 63 ไทยขาดแคลนพยาบาล 5 หมื่นคน แนะนำสถาบันศึกษาเอกชนร่วมแก้. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2016/03/11933>
- Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2560). เปิด 3 สาเหตุทำพยาบาลขาดแคลน คนรุ่นใหม่ออกจากวิชาชีพเร็วขึ้น. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2017/04/13725>
- Idemudia, E. S., M. Desouza, & O. Ojedokun. (2015). Quality of working life and commitment amongst employees in public organisations in Ghana: does job involvement matter. *Journal of Psychology in Africa*, 25(3).
- Joo, B.-K. & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Onuoha, B. C., J. O. Akhigbe, & O. H. Omugo. (2016). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State. Master's thesis, Department Management, University of Port Harcourt.
- Roberts, R. & S. Douglas. (2020). Employee age and the impact on work engagement. Strategic HR Review. Abstract retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342684755_Employee_age_and_the_impact_on_work_engagement
- Sadullahb, O. & S. Kanten. (2012). An empirical research on relationship quality of work Engagement. Master's thesis, School of Applied Technology and Management, Istanbul University.
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in Determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. International journal for quality research, 13(2), 285-300.
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in Telecom Industry. International Journal for Quality Research, 13(2), 285 – 300.
- Williams, C. (2007). Research methods. Journal of business and economic research, 5(3), 8.
- Wulida, A. T. & M. Mochammad. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 2(74), 108-114.
- Wulida, A., E. Fatmasari, & M. Mochammad. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. Master's thesis, Faculty of Administrative Science, University of Brawijaya.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลทางบวก กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร โรงพยาบาล หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลที่สนใจ ได้พัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรวิชาชีพพยาบาล ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามคือ พยาบาลวิชาชีพที่ประกอบอาชีพอยู่ใน โรงพยาบาลรัฐ หรือ เอกชน ในกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3: ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับ เนื่องจากมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอรับรองว่าไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

นาย ฐิติพงษ์ ชุมพล

นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

(ผู้วิจัย)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ประเภทโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน

 โรงพยาบาลรัฐ โรงพยาบาลเอกชน อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1-3 ปี 4-6 ปี 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี

5. ระดับเงินเดือน (รายได้รวมทั้งหมดต่อเดือน)

 ต่ำกว่า 15000 บาท 15000 – 30000 บาท 30000 – 45000 บาท มากกว่า 45000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บสำหรับอนาคต					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีลักษณะงานคล้ายๆกัน					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
6. องค์กรของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
7. ในการทำงานของท่าน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และ ไม่เป็นพิษภัยต่อสุขภาพ					
8. องค์กรของท่านมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด					
9. หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่ กระจายของเชื้อโรคอย่างเหมาะสม					

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
10. มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
12. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ					
13. ได้รับมอบหมายภารกิจและการงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
14. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม					
15. ท่านคิดว่าการโยกย้ายพนักงานเป็นไปตามความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา					
16. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
17. เมื่อท่านได้รับความเดือนร้อน ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังและให้ความช่วยเหลือ					
18. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
19. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม					
20. องค์กรของท่านมีการเลือกสรรวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ					
21. ท่านสามารถขอความรู้ ขอบำแนะนำ หรือคำปรึกษา กับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานได้					
22. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การดูงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
23. องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
ด้านสังคมสัมพันธ์					
24. บุคคลในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน					
25. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา					
26. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเสมอ					
27. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านระเบียบข้อบังคับ สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล					
29. ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานโดยอิสระ					
30. องค์กรของท่านมีนโยบายข้อบังคับที่เป็นธรรม					
31. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น					
32. การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
33. ท่านมักจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำกลับไปทำต่อที่บ้าน					
34. ท่านมีความพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
35. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และ จิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย					
ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
36. บริษัทของท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37. ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทในด้านการช่วยเหลือและ พัฒนาสังคม					
38. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และ เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกมีความสุข ที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ในการพูดถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนี้กับบุคคลภายนอก					
3. หากมีบุคคลมาตำหนิ หรือ วิจารณ์องค์กรของท่าน ในทางเสื่อมเสีย ท่านจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลที่เสื่อมเสียนั้นทันที					
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
5. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้					
6. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้					
7. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
8. ท่านคิดว่าปัจจุบันนี้บุคลากรเปลี่ยนงานบ่อยจนเกินไป					
9. ท่านเชื่อว่าบุคลากรจะต้องจงรักภักดีกับองค์กร					
10. ท่านเชื่อว่าการลาออกจากองค์กรแห่งนี้เป็นการผิดจรรยาบรรณ					
11. ท่านคิดว่าเหตุผลสำคัญในการทำงานในองค์กรคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความรู้สึกถึงความถูกต้องทางจริยธรรม					

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12. ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องหากลาออกจากองค์กรถ้าได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นสำหรับการทำงานที่ดีกว่า					
13. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
14. ท่านมีความยินดี และ พร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าประสบความสำเร็จ					
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป					
15. ท่านรู้สึกเป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรแห่งนี้					
16. ท่านคิดว่าทุกอย่างในชีวิตจะหยุดชะงักหากลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
17. ท่านคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
18. ท่านไม่เปลี่ยนงานเพราะความต่างในเงินเดือน					
19. ท่านรู้สึกว่ามีเหตุผลน้อยที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
20. ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกใหม่ในการทำงานที่ดีกว่า แต่ท่านก็ไม่ลาออก					

“ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”