



คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสกลนคร  
ปีการศึกษา 2554

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2554

**THE QUALITY OF LIFE OF OFFICERS THAT AFFECTED TO THE  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE HUA HIN HOSPITAL,  
PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE**



By  
**Weerawan Srithandon**  
**Somrudee Chayon**

**ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี**

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Bachelor of Arts Program in General Business Management  
Faculty of Management Science  
SILPAKORN UNIVERSITY**

**2011**

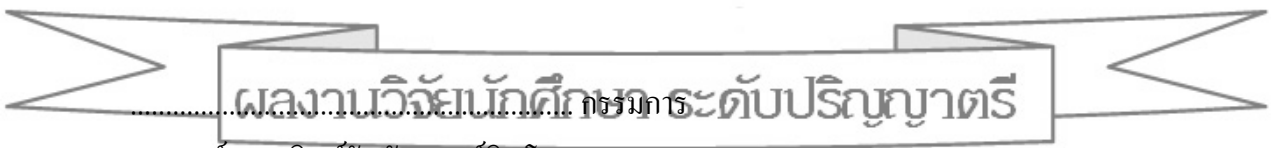
ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว  
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา  
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เสนอโดยนางสาววิรวรรณ ศรีทันดร  
และ นางสาวสมฤดี ไชยนต์ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนา  
ปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการ  
จัดการ



.....  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)  
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษา  
อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ  
คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์สิริชัย ดีเลิศ)  
..... / ..... / .....



(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)  
..... / ..... / .....

..... กรรมการ  
(อาจารย์ปานจิต วัฒนสารัช)  
..... / ..... / .....

12510154, 12510167 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร

วีรวรรณ ศรีทันคร และ สมฤดี ไชยนต์ : คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อาจารย์ที่  
ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา. 89 หน้า.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากร 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และ3.เพื่อ  
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา  
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามจากประชากร 270 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้  
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าสถิติ t-test, One way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
แบบเพียร์สัน(Pearson correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด  
ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง  
4-6 ปี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ  
ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่  
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน  
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า  
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร  
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

12510154, 12510167 : MAJOR GENNERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORD : QUALITY OF WORK LIFE / ORGANIZATIONAL COMMITMENT.

WEERAWAN SRITHANDON AND SOMRUDEE CHAIYON : THE QUALITY OF LIFE OF OFFICERS THAT AFFECTED TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE HUA HIN HOSPITAL, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE. RESEARCH ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 89 pp.

Abstracts

This quantitative research aimed. 1).To study the organizational commitment of employees, 2). To study the relationship between personal factor and the organizational commitment, and 3). To study the relationship between the quality of working life factor and the organizational commitment of the Hua Hin hospital, Prachuap Khiri Khan Province. The data were collected from 270 staff people and data analyzed by using SPSS program showed in the statistics forms t-test, One way ANOVA and the Pearson correlation coefficient .

The results showed that

1. The majority were women aged 26-30 years, most were single. Bachelor's degree, Salary range from 15,000 to 20,000 baht and the 4-6 working years period.

2. The relationship between personal factor and the organizational commitment found that : Differentiated in gender, age, salary level. And the working period did not affect the different in organizational commitment at 0.05 significance level but the marital status and education. had affected.

3. The overall quality of life had related with the organizational commitment at 0.01 significance level.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่อาจสำเร็จลงได้ หากปราศจากการสนับสนุน และความร่วมมือของบุคคลหลายๆ ฝ่าย จึงขอแสดงความขอบคุณกับบุคคลเหล่านั้นไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชนินทร์ฐ์ รัตนพงษ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย รวมทั้งช่วยพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง จนวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกท่านที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นทั้งกำลังใจกำลังทรัพย์และอยู่เคียงข้างมาตลอด จึงทำให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือจนสำเร็จไปได้ด้วยดีงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมไปถึงผู้มีพระคุณที่ได้เอ่ยนาม หากงานวิจัยฉบับนี้มีความผิดพลาดบกพร่องประการใด คณะผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
บทที่	
1    บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา .....	2
สมมติฐานในการศึกษา .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	9
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	10
องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	18
ความหมายความผูกพันต่อองค์กร .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	20
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	22
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร .....	25
ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ .....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32



บทที่	หน้า
3	36
วิธีดำเนินการวิจัย .....	36
วิธีการศึกษา .....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
4	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	41
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร .....	44
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	55
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	59
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ .....	66
5	67
สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปผลการวิจัย .....	66
อภิปรายผลการวิจัย .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	73
บรรณานุกรม .....	74
ภาคผนวก .....	79
ภาคผนวก แบบสอบถาม .....	80
ประวัติผู้วิจัย .....	88

**ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี**

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน .....	42
2	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม .....	45
3	จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ .....	46
4	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน .....	47
5	จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง .....	49
6	จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น .....	50
7	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน .....	51
8	จำนวนและร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น .....	52
9	จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม .....	53

ตารางที่	หน้า
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม ..... 54
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ..... 55
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ..... 57
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิก ..... 58
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม ..... 59
15	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ ..... 60
16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ..... 61
17	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ..... 62
18	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษานิติ ..... 62
19	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับเงินเดือน ..... 63
20	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ..... 64
21	ค่าสัมประสิทธิ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ..... 65

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ต้นนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป การที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็น ผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงาน ร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้น ได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพัน ในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สตาพร ปิ่นเจริญ 2547 : 45) ประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจก็คือ คุณภาพชีวิตของคนในองค์กร หรือเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจุบัน เพราะ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้ง ร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิต วิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน 2547 : 18) อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการ ทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่างๆ เป็นต้นว่า ขาด

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี 2548 : 118-119) ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไข จะบั่นทอนจิตใจ และมีผลถึงระบบการทำงาน

การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจ ทูมเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ดังที่ ภูษานัน อ่างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ 2548 : 7 กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การทำวิจัยในครั้งนี้ องค์กรที่ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษา คือ บุคลากรในองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ ต้องการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า “คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล และองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมาก และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 829 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 270 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ขอบเขตเชิงพื้นที่ ได้แก่ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากร และปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ดังนี้

### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้เกณฑ์การวัดของ Richard E. Walton (1975) จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์การวัดของ Porter and others (1974) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อ ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

4.ขอบเขตเชิงเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2554 ถึง มกราคม 2555 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรมต่างๆ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ (X)

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### ตัวแปรตาม (Y)

##### ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

##### ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

คุณภาพชีวิต



### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน
2. องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. คุณภาพชีวิตที่ผู้วิจัยได้ศึกษา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร และส่งผลต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การบ่งชี้ ของ Walton (1975) ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเพียงพอในการดำรงชีวิตตาม มาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

3.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาทักษะ ความรู้และการใช้ความสามารถที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตน

3.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

3.7 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัว คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

3.8 ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

4.1 ความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนด

4.2 ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากร พนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือความต้องการที่จะลาออกเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

- ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

### 2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

- เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการขององค์กรเพื่อนำไปสู่การศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร
- เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้น



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา  
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่นๆ ก็มีแนวความคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “quality of work life” หรือ “quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “workers - protection” ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ “working environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น (กวนชัย น้อยวงศ์, 2541)

แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปี ค.ศ. 1930 - 1940 คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1950 - 1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น ได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960 - 1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไป

ที่ประสิทธิผลขององค์กรและการเพิ่มประสบการณ์โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541) อธิบายว่า บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ได้มีการแสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเอง แต่สำหรับบางคน การทำงานเป็นเพียงเครื่องมือเป็นวิถีทางหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้นหรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม นับตั้งแต่ปลายศตวรรษ 1960 ซึ่งคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นมาจนถึงปัจจุบัน หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้ที่รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton 1973 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เดลามอตต์ และ ทาเคซาว่า (Delamotte and Takezawz 1984 : 3-4, อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ 2550 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่หนึ่งที่ครอบคลุมถึงวิธีการหรือเทคโนโลยี หรือแนวปฏิบัติสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคล

ราโอ (Rao 1992 : 209) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานว่าจะมีวิธีการอย่างไร จึงจะทำงานได้อย่างมีความสุข และพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรจะได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากรูธรรม โหรา (2541 : 14) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ มีความมั่นคงในการทำงานมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมทั้งมีความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน

ประภัสสร ชื่นศรีธชากร (2544) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดความผาสุกของบุคคล มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคล รู้สึกว่าทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อสังคม รวมถึงการมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

ผดุงศักดิ์ชัย (2547) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์การบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน หรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มี

เป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

### องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานของบุคคลใดก็ตามจะบังเกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า ยอมรับและพอใจในลักษณะการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีอยู่หลายประการ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

วอลตัน (Walton 1975: 12-15, อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์ 2546 : 12 - 14) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มพร้อมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน



6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ศาสตราจารย์ (Cascio 1989 : 25) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถานประกอบการในสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงาน
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย

8. การแบ่งปันผลกำไร

9. สิทธิในการรับเบี้ยบำนาญ

10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานใน 1 สัปดาห์ทำงาน 4 วัน

สโกแวน (Skrovan 1983 : 1-6, อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา 2541 : 51-52) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อยย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรนั้นจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cummings 1985 : 198-200, อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์ 2541 : 27-29) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton 1973 : 11-12) แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่างๆ 8 ด้านดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกต่อสังคม

เคอร์ซ และ เควลีย์ (Kerz & Kewley 1993 : 194) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่
  - 2.1 ค่าจ้าง
  - 2.2 ผลตอบแทน
  - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน
  - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า
  - 2.5 ความมั่นคงในงาน
  - 2.6 เพื่อนร่วมงาน
  - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
  - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ
  - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ
  - 2.10 การนิเทศงาน
  - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล
3. คุณลักษณะงาน ได้แก่
  - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ
  - 3.2 เอกลักษณะของงาน
  - 3.3 ความสำคัญของงาน
  - 3.4 ความเป็นอิสระของงาน

ผลงานวิจัยนี้ศึกษาในระดับปริญญาตรี

### 3.5 ผลป้อนกลับ

#### 4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน

เลวิน (Lewin 1981 : 47-51) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ

ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervision)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)

done)

เบอร์นาร์ดีนและรัสเซล (Bernadine and Russel 1998 : 520-521) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. สภาพการทำงาน (ความปลอดภัย สุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ)
2. การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ที่มีความเสมอภาค
3. การจ้างงานที่มั่นคง
4. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

### ผลงานวิจัยเกี่ยวกับระดับปริญญาตรี

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ)
7. ความพึงพอใจของพนักงาน
8. รายได้ที่เพียงพอ
9. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
10. การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ
11. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะหลายๆ ด้าน
12. การให้สหภาพมีส่วนร่วมในเรื่องที่ควรเกี่ยวข้อง

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไว้ต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ Walton เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรที่จะทำให้เขามีความรู้สึกรู้ว่ามีความพอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์กรให้ดีขึ้น ก็คือ การเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นการลดการขาดงาน ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others 1974, อ้างถึงใน พนิตา สุทธิประภา 2549 : 16) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

บุชานัน (Buchanan 1974 : 533, อ้างถึงใน วรศ ทยามันทิรนนท์ 2547 : 53 - 54) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและกฎประสัจขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) คือ ความรู้สึกรักเลื่อมใสศรัทธาและผูกพันต่อองค์กร

ซาแลนซิก (Salancik 1977 : 62, อ้างถึงใน อธิยา สุขปิติ 2548 : 8) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคาดหวังที่แน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะ

แคนเตอร์ (Kanter 1968 : 499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้ เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่จะเชื่อมโยงเอาลักษณะทางบุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กร ส่งผลให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยจะแสดงออกมาเป็นรูปของความพยายามความเสียสละเวลา และแรงงาน และความเต็มใจยินดีที่จะทุ่มเทร่างกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร

มาร์ช และแมนนารี (March & Mannari 1977 : 57, อ้างถึงใน วรศ ทยามัน ธิรนนท์ 2547 : 54) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

สตีล (Steer 1977, อ้างถึงใน ประทีน หงส์แก้ว 2545) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงานในการประเมินสมาชิกขององค์กรตลอดไป มีลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. เจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3. ความต้องการอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

วีชรา วีชรเสถียร (2540 : 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรใช้ป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือกล่าวในทางกลับกัน คือหากมีสมาชิกองค์กรรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้ว ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด แต่หากเป็นในกรณีที่สมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในรูปของเงินเดือน

ค่าจ้างและสวัสดิการที่จะต้องจ่ายให้ ผลงานที่ได้รับ บรรยากาศองค์กร ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งย่อมจะต้องลดน้อยถอยลงตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความรู้สึกร่วมกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรในการมีค่านิยมองค์กรร่วมกัน มีความพยายามที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กร บรรณานาที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and other 1974, อ้างถึงใน รุจิ อุศิสกุลปีศักดิ์ 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเต็มใจสละชีวิตต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกร่วมกันเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กร ได้ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียดสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กรโดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990, อ้างถึงใน รุจิ อุศิสกุลปีศักดิ์ 2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากการได้เปรียบเทียบอย่างที่ดีแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันด้านนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Becker มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรไปบ้าง จึงยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรจึงขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนและขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม และจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter and other 1974, อ้างถึงใน รุจิ อุศศิลาปัสักดิ์ 2546) มาเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ณ วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพิจารณาจากปัจจัยการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร และปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจน และเป็นแนวคิดที่ได้รับ ความนิยมนอย่างกว้างขวาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter and other 1974) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้



## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีลส์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1991, อ้างถึงใน รุจิ อุตศิลป์ศักดิ์ 2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะ อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย และยังมีความมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำนาญ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจางานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

### 2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดึงดูดใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

### 3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจการบริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่มีผลทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

#### 4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

ดังนั้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. นำมาใช้ในการทำนวยุทธการเข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์อัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

#### ผลทางจิตวิทยาที่สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดสิทธิผลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ให้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กรถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสำหรับงานวิจัยนี้ พฤติกรรมทัศนคติ รวมถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อผลประโยชน์และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

#### ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จำเป็นต่อพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะได้เกิดการจูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ท้าทายกับทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเชี่ยวชาญรักษาโรคและสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น ความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จ บำนาญ การที่ผู้บริหารจงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวงเกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากรางานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือ ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความห่วงใยดูแลช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การจงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับสามารถและให้โอกาสส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำให้สิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียงกล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการประสบความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541 : 109 - 111)

**ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด (McClelland's acquired-needs theory)**  
(เดวิด แมคเคลเลนด 1961) กล่าวว่าความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement) แมคเคลเลนด ชี้ให้เห็นปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลงานจากงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในตัว และกำกับพฤติกรรมของคนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เขาจะเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย เช่น พนักงานขายกำหนดเป้าหมายการขายเอง

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป

1.3 ต้องการลึกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

ความต้องการความสำเร็จในความคิดของแมคเคลเลนด หมายถึงว่า มนุษย์เราต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน แมคเคลเลนด วิจัยพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation) บุคคลที่ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dale Carnegie ที่ว่า บุคคลที่มีความปรารถนาจะให้ใครๆ ชอบตน ตนเองเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพันจึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนา และให้ความสำคัญต่อสังคมมาก บางคนมากกว่าความสำเร็จ

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) คนที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง ก็จะมุ่งให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for Institution power) ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือยกย่อง สรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์กรอยู่เสมอ ต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าจะบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจบุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ ซึ่งมุ่งที่สถานภาพผู้บริหารนำพฤติกรรมนี้ไปใช้ในองค์กรโดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่น จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (พิภพ พงษ์เงิน : 164-165)

#### **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)**

ทฤษฎีความต้องการ (Need theories) : ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) Frederick Herzberg เป็นเจ้าของทฤษฎี ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและชำระรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขาอนามัย (Motivation hygiene theory) เฟรดเดอริก เฮอริเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชย ยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ เฮอริเบิร์ก คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยสุขภาพอนามัย (Hygiene theory) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วน

หนึ่งของกลุ่มทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อต้องการจูงใจการทำงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคลมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะทำให้ได้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากขาดปัจจัยสุขภาพอนามัย อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น การนัดหยุดงานของบริษัท ห้างร้านหรือโรงงาน เพื่อเรียกร้องค่าจ้างแรงงาน ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจ แต่จริงๆ แล้วเป็นเพียงสิ่งที่พุงหรือธำรงรักษาไว้ และป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจ และรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองเท่านั้น

ทำนองเดียวกัน ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นักงงานไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั้น ได้แก่ การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริเบิร์ก ได้รับการศึกษาให้กว้างขวางออกไปอีก จนกระทั่งมีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ หากเป็นไปอย่างไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

3. พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขัดออกไป ทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้น และหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

4. เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

5. ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2541 : 112-113)

### **ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)**

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี E R G เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์



ตามแนวทางของทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไรร ผลการวิจัยได้พบว่ามีทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ ไม่เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการ ไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันกับทฤษฎีของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี” โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่วไปว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence needs) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตัวเอง ความต้องการข้อนี้เป็น การรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) (R) ความต้องการอันนี้ แอลเดอร์เฟอร์ ได้ให้ความสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช้ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งขาด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้า เป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อความต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน (วิเชียร วิฑูรย์คุณ 2549 : 160-161)

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

##### ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลหัวหิน

เดิมโรงพยาบาลหัวหิน ตั้งอยู่ เลขที่ 51 ถนนแนบเคหาสน์ ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีเนื้อที่ประมาณ 2 ไร่เศษ ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งของหน่วยงานย่อยของกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ หน่วยมาลาเรีย, หน่วยวัณโรค, หน่วยกามโรค และหน่วยโรคเรื้อน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ยกเว้นหน่วยมาลาเรีย ภายหลังได้โอนเข้ามาอยู่กับงานฝ่ายสุขาและป้องกันโรคของโรงพยาบาลหัวหิน

พุทธศักราช 2505 เป็นสถานีนามัยชั้น 1 อำเภอหัวหิน เป็นอาคารชั้นเดียวโดยต่อเติมจากหน่วยงานย่อยของกรมควบคุมโรคติดต่อ โดยมีนายแพทย์พินิจ วัฒนไพศาล เป็นแพทย์หัวหน้าอนามัยคนแรก

พุทธศักราช 2516 ยกฐานะเป็นศูนย์การแพทย์และอนามัยอำเภอหัวหิน

พุทธศักราช 2518 ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลหัวหิน ขนาด 10 เตียง

พุทธศักราช 2519 ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2519 และเนื่องจากที่ดินในสถานที่เดิมไม่พอที่จะรองรับการขยายของโรงพยาบาลในอนาคตได้ จึงได้มีการย้ายมาอยู่ที่ เลขที่ 30/2 ถนนเพชรเกษม ซึ่งห่างจากที่เดิม ประมาณ 4 กิโลเมตร เป็นที่ดินที่ได้รับบริจาคจากนายสุชัย ออสุวรรณ จำนวน 14 ไร่ 2 งาน ใช้เวลาก่อสร้างประมาณ 1 ปีเศษ

พุทธศักราช 2522 ได้ย้ายมาอยู่สถานที่ใหม่ ซึ่งเป็น โรงพยาบาลหัวหินในปัจจุบัน ในวันที่ 4 มกราคม 2522 และวันที่ 16 พฤษภาคม 2522 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินเปิด โรงพยาบาลหัวหิน อย่างเป็นทางการ

พุทธศักราช 2525 ได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง ได้รับอาคารผู้ป่วยใน เพิ่ม 1 หลัง และได้ขออนุมัติแปลงเงินอาคารจ่ายกลางและอาคารพัสดุ จำนวนเงิน 5 ล้านบาทเศษ ซื่อที่ดินเพิ่มเติมอีก 3 ไร่เศษ รวมทั้งที่ดินโรงพยาบาลหัวหินขณะนั้น จำนวน 17 ไร่เศษ

พุทธศักราช 2529 นายศรีเทพ เทียมทัต ติดต่อนให้ลหบดีชาวกรุงเทพมหานคร ได้บริจาคเงินจำนวน 5 ล้านบาท เพื่อนำมาซื้อที่ดินอีก 2 ไร่เศษ รวมเนื้อที่โรงพยาบาลหัวหิน ขณะนั้นจำนวน 20 ไร่เศษ พุทธศักราช 2532 ได้รับอาคารเพิ่มดังนี้ อาคารหน่วยจ่ายกลาง จำนวน 1 หลัง อาคารพัสดุ และโรงรถ จำนวน 1 หลัง และต่อเติมอาคารผู้ป่วยนอก จำนวน 1 หลัง

พุทธศักราช 2540 ได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง เปิดให้บริการผู้ป่วยเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2540 โดยได้รับอาคารเพิ่ม ดังนี้ อาคารผู้ป่วยขนาด 60 เตียง จำนวน 1 หลัง อาคารพักพยาบาล 20 ห้อง จำนวน 1 หลัง บ้านพักระดับ 5-6 จำนวน 2 หลัง อาคารโรงหนึ่งกลาง จำนวน 1 หลัง และโรงเก็บศพ จำนวน 1 หลัง

พุทธศักราช 2545 ได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 120 เตียง

พุทธศักราช 2550 ได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 200 เตียง

ในปัจจุบันโรงพยาบาลหัวหินตั้งอยู่ เลขที่ 30/2 ถนนเพชรเกษม ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีเนื้อที่ประมาณ 17 ไร่ และได้ขยายขนาดของโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 200 เตียง มีการพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็น Excellent Center โดยการจัดตั้งเป็นศูนย์โรคหัวใจและอุบัติเหตุ - ชุกเฉิน คาดการณ์แนวโน้มนั้มีผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น ผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 700-1,000 คนต่อวัน ผู้ป่วยในเฉลี่ย 270 เตียง ให้บริการประชาชนในพื้นที่อำเภอหัวหินและ

พื้นที่ใกล้เคียงรวมทั้งประชากรแฝง การให้บริการของโรงพยาบาลหัวหินจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพการให้บริการด้านสาธารณสุข เพื่อให้สามารถสอดคล้องรองรับการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของอำเภอหัวหินซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง โรงพยาบาลหัวหินต้องรับการส่งต่อผู้ป่วยจากอำเภอต่างๆ ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์และจังหวัดใกล้เคียงบางส่วน ทำให้โรงพยาบาลต้องพัฒนาศักยภาพในการรักษาผู้ป่วย ตลอดจนพัฒนาโรงพยาบาลให้มีความพร้อมทั้งด้านเครื่องมือ, อุปกรณ์ทางการแพทย์ ปัจจุบันโรงพยาบาลหัวหินได้รับการอนุมัติจากแพทย์สภาให้เป็นโรงพยาบาลสำหรับแพทย์เพิ่มพูนทักษะปี 1 ฝึกปฏิบัติงาน โดยเริ่มรับนักศึกษาแพทย์เพิ่มพูนทักษะตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรินี เดชะตา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทฯ จำนวน 197 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สิรินาถย์ กลยุธธาร (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) วัดอุปสรรคเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ จากพนักงานจำนวน 394 คน แบบสอบถามมี 2 ส่วน คือ ลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ค่อนข้างสูง พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กุลชยา เต็มชวลา (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางจำนวน 365 คน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม คือความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ 0.315 เป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ผลงานวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิต

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยวิศวกร โปรแกรมเมอร์ และสถาปนิกจำนวน 632 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่าง 190 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของตัวอย่างเป็น 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นไปได้ (Probability Sampling) โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากร (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ในองค์กร และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในเรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานนั้น พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 21 ปี ส่วนพนักงานที่มีรายได้สูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำแต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอู่ศูนย์วิทยา พบว่า ข้าราชการกรมอู่ศูนย์วิทยามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านแต่ละด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงสุด ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ขึ้นไปมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 7,924 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างมีขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะ บุณาค อส.บ. (ไฟฟ้า-สื่อสาร)(2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ

ตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา  
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาตามลำดับ  
ดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต  
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งแบบสอบถามผู้วิจัยมี  
คำตอบให้เลือกตอบ โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรด้วยตัวเอง และใช้เวลาในการตอบ  
แบบสอบถามประมาณ 15 - 20 วัน หลังจากนั้นจะรับแบบสอบถามคืน เพื่อนำมาวิเคราะห์ตาม  
เกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

#### ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของประชากร คือ บุคลากรของ  
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 829 คน  
กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยขอ  
คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) โดยกำหนดความ  
เชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) จำนวนได้จำนวน 270 คน โดยมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา 829 คน  
 n คือ จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้  
 e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{829}{1 + 829(0.05)^2} \\ &= 263 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงปรับเพิ่มจำนวน 7 คน ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้บุคลากร 270 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ (Checklist) ให้เลือกตอบตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบบสอบถามจะครอบคลุมตามองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton มีข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้  
 คะแนน 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
 คะแนน 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก  
 คะแนน 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนน 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย  
 คะแนน 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ครอบคลุมตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านตามแนวคิดของ Porter and others มีข้อความถามทั้งหมด 16 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นคำถามประเภทปลายเปิด (Open End)

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล**

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในองค์กรพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายส่งคืนหรือขออนุญาตมารับแบบสอบถามคืน โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 ฉบับ
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) สรุปผลและรายงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วได้นำข้อมูลมาบันทึกลงรหัสและวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งแปลผล โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนโดยใช้สูตรช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น โดยกำหนดค่าเฉลี่ยเป็น 5 ช่วงแต่ละช่วงจะมีความหมายดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลแบ่งชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

$$= \frac{4}{5} = 0.8$$

การแปลความค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:91)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.24 - 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
3.43 - 4.23	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
2.62 - 3.42	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
1.81 - 2.61	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โดยใช้วิธีการทดสอบค่า t - test และ F-test ในรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)	
5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficients) ตามแนวคิดของประกายรัตน์ สุวรรณ (2549:275)	
ถ้าค่า $r_{xy}$ เป็นบวก	จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ถ้าค่า $r_{xy}$ เป็นลบ	จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม
ถ้าค่า $r_{xy} = -1,1$	จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์
ถ้าค่า $r_{xy} = 0$	จะแสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์
ถ้าค่า $r_{xy}$ ใกล้ 1	จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางเดียวกัน
ถ้าค่า $r_{xy}$ ใกล้ -1	จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากและไปในทิศทางตรงกันข้าม
ถ้าค่า $r_{xy}$ ใกล้ 0	จะแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์น้อยมาก

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ  
(Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจาก  
บุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 270 คน ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และ  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และ  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	63	23.3
หญิง	207	76.7
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.1
20-25 ปี	46	17.0
26-30 ปี	95	35.2
31-35 ปี	83	30.7
36-40 ปี	19	7.0
41-45 ปี	11	4.1
46-50 ปี	10	3.7
51 ปีขึ้นไป	3	1.1
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	143	53.0
สมรส	114	42.2
หม้าย/หย่าร้าง	8	3.0
แยกกันอยู่	5	1.9
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	13.7
ปริญญาตรี	226	83.7
ปริญญาโท	7	2.6
ปริญญาเอก	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

**ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด**

ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	46	17.0
10,001-15,000 บาท	74	27.4
15,001-20,000 บาท	96	35.6
20,001-25,000 บาท	34	12.6
25,001-30,000 บาท	14	5.2
30,000 บาทขึ้นไป	6	2.2
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	19	7.0
1-3 ปี	72	26.7
4-6 ปี	89	33.0
7-9 ปี	43	15.9
10 ปีขึ้นไป	47	17.4
<b>รวม</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 270 คน ได้ดังนี้

23.3 1. เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.7 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.3

2. อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.1 อายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 และอายุต่ำกว่า 20 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

3. สถานภาพการสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.7 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

5. ระดับเงินเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมามีระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000บาท คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระดับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.6 มีระดับเงินเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.2 และมีระดับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

**ตารางที่ 2** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	7 (2.6)	75 (27.8)	142 (52.6)	43 (15.9)	3 (1.1)	3.15	0.752	ปานกลาง
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1 (0.4)	38 (14.1)	131 (48.5)	82 (30.4)	18 (6.7)	2.71	0.803	ปานกลาง
1.3 เมื่อท่านได้คำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของตนเอง	-	44 (16.3)	138 (51.1)	77 (28.5)	11 (4.1)	2.80	0.756	ปานกลาง
1.4 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3 (1.1)	32 (11.9)	147 (54.4)	66 (24.4)	22 (8.1)	2.73	0.815	ปานกลาง
1.5 ท่านมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	1 (0.4)	40 (14.8)	163 (60.4)	57 (21.1)	9 (3.3)	2.88	0.703	ปานกลาง
รวม						2.71	0.756	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เมื่อท่านได้คำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดสาหัสของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง



กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 หน่วยงานของท่านมี วัสดุอุปกรณ์สำหรับการ ปฏิบัติการพยาบาลที่ เพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อ ให้ทำงานได้สะดวก	6 (2.2)	81 (30.0)	131 (48.5)	46 (17.0)	6 (2.2)	3.13	0.796	ปาน กลาง
2.2 หน่วยงานของท่านมี การควบคุมการแพร่กระจาย ของเชื้อโรคที่ดี	8 (3.0)	91 (33.7)	142 (52.6)	26 (9.6)	3 (1.1)	3.28	0.722	ปาน กลาง
2.3 หน่วยงานของท่านมี การให้ความรู้แก่พนักงาน ให้ตระหนักถึงความ ปลอดภัย การป้องกัน อุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริม สุขภาพในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	8 (3.0)	124 (45.9)	116 (43.0)	21 (7.8)	1 (0.4)	3.43	0.696	มาก
2.4 หน่วยงานของท่านมี ห้องน้ำที่สะอาดและมีการ ดูแลรักษาอย่างถูก สุขลักษณะ	26 (9.6)	127 (47.0)	110 (40.7)	6 (2.2)	1 (0.4)	3.63	0.702	มาก
2.5 ท่านมีความพอใจใน สภาพแวดล้อมการทำงาน	17 (6.3)	102 (37.8)	135 (50.0)	14 (5.2)	2 (0.7)	3.44	0.723	มาก
รวม						3.37	0.648	ปาน กลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านสภาพ

การทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการพยาบาลที่เพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อให้ทำงานได้สะดวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ	1 (0.4)	83 (30.7)	141 (52.2)	39 (14.4)	6 (2.2)	3.13	0.736	ปานกลาง
3.2 ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4 (1.5)	78 (28.9)	134 (49.6)	39 (14.4)	15 (5.6)	3.06	0.845	ปานกลาง
3.3 ท่านรู้สึกว่าจะจ้างท่านจนเกษียณ	15 (5.6)	94 (34.8)	106 (39.3)	39 (14.4)	16 (5.9)	3.20	0.957	ปานกลาง
3.4 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	16 (5.9)	89 (33.0)	149 (55.2)	13 (4.8)	3 (1.1)	3.38	0.720	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.5 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของ พนักงาน	5 (1.9)	81 (30.0)	147 (54.4)	33 (12.2)	4 (1.5)	3.19	0.723	ปาน กลาง
รวม						3.12	0.687	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ งานมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณงานจะจ้างท่านจนเกษียณอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 หน่วยงานให้โอกาสในด้านการศึกษาต่อไปดูงานและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	10 (3.7)	59 (21.9)	132 (48.9)	61 (22.6)	8 (3.0)	3.01	0.845	ปานกลาง
4.2 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา/ฝึกอบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น	9 (3.3)	74 (27.4)	134 (49.6)	50 (18.5)	3 (1.1)	3.13	0.788	ปานกลาง
4.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง	9 (3.3)	118 (43.7)	124 (45.9)	19 (7.0)		3.43	0.674	มาก
4.4 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	4 (1.5)	100 (37.0)	139 (51.5)	18 (6.7)	9 (3.3)	3.27	0.749	ปานกลาง
4.5 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5 (1.9)	102 (37.8)	134 (49.6)	21 (7.8)	8 (3.0)	3.28	0.757	ปานกลาง
รวม						3.19	0.755	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา/ฝึกอบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และหน่วยงานให้โอกาสในด้านการศึกษาต่อ ไปดูงานและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ	17 (6.3)	71 (26.3)	138 (51.1)	31 (11.5)	13 (4.8)	3.18	0.891	ปานกลาง
5.2 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	13 (4.8)	90 (33.3)	110 (40.7)	33 (12.2)	24 (8.9)	3.13	0.995	ปานกลาง
5.3 บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา	6 (2.2)	79 (29.3)	131 (48.5)	37 (13.7)	17 (6.3)	3.07	0.876	ปานกลาง
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	15 (5.6)	112 (41.5)	114 (42.2)	26 (9.6)	3 (1.1)	3.41	0.784	ปานกลาง
รวม						3.23	0.908	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และบุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่	6 (2.2)	83 (30.7)	153 (56.7)	25 (9.3)	3 (1.1)	3.24	0.692	ปานกลาง
6.2 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินค่าตอบแทน สวัสดิการ	5 (1.9)	78 (28.9)	127 (47.0)	45 (16.7)	15 (5.6)	3.05	0.867	ปานกลาง
6.3 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานให้ดีขึ้น	9 (3.3)	102 (37.8)	131 (48.5)	19 (7.0)	9 (3.3)	3.31	0.789	ปานกลาง
6.4 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล้ำชีวิตส่วนตัวของท่าน	15 (5.6)	104 (38.5)	116 (43.0)	32 (11.9)	3 (1.1)	3.36	0.804	ปานกลาง
รวม						3.28	0.806	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านสิทธิ ส่วนบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยสามารถเรียงลำดับจาก มากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าว ก้าวชีวิตส่วนตัวของท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ โอกาสท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสมดุลใน สถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.1.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่าน	4 (1.5)	97 (35.9)	131 (48.5)	30 (11.1)	8 (3.0)	3.22	0.776	ปานกลาง
7.2 บ่อยครั้งที่ท่านถูกรบกวนเรื่องงานในเวลาพักผ่อน	20 (7.4)	83 (30.7)	132 (48.9)	32 (11.9)	3 (1.1)	3.31	0.819	ปานกลาง
7.3 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานประจำ, ส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	11 (4.1)	75 (27.8)	145 (53.7)	31 (11.5)	8 (3.0)	3.19	0.801	ปานกลาง
7.4 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี, ภรรยา, บิดา, มารดาหรือบุตรที่ดีได้	11 (4.1)	73 (27.0)	139 (51.5)	33 (12.2)	14 (5.2)	3.13	0.866	ปานกลาง
รวม						3.29	0.745	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านความ

สมคูลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ บ่อยครั้งที่ท่านถูกรบกวนเรื่องงานในเวลาพักผ่อนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี, ภรรยา, บิดา, มารดาหรือบุตรที่ดีได้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

**ตารางที่ 9** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.1 อาชีพที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคม	36 (13.3)	155 (57.4)	72 (26.7)	7 (2.6)	-	3.81	0.686	มาก
8.2 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์รักษาสุขภาพ	20 (7.4)	119 (44.1)	111 (41.1)	17 (6.3)	3 (1.1)	3.50	0.770	มาก
8.3 งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้น้อย	37 (13.7)	133 (49.3)	92 (34.1)	6 (2.2)	2 (0.7)	3.73	0.750	มาก
8.4 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีค่าสำคัญต่อสังคมโดยรวม	36 (13.3)	151 (55.9)	74 (27.4)	6 (2.2)	3 (1.1)	3.78	0.742	มาก
รวม						3.85	0.763	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ อาชีพที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคมอยู่ในระดับมาก มี



ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้น้อยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์รักษาสุขภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.71	0.756	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.37	0.648	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.12	0.687	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.19	0.755	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.23	0.908	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานี่ทำงาน	3.28	0.806	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.29	0.745	ปานกลาง
8. ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.85	0.763	มาก
รวม	3.23	0.506	ปานกลาง

ตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน	33 (12.2)	116 (43.0)	114 (42.2)	5 (1.9)	2 (0.7)	3.64	0.747	มาก
1.2 โรงพยาบาลหัวหินแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	19 (7.0)	116 (43.0)	120 (44.4)	8 (3.0)	7 (2.6)	3.49	0.780	มาก
1.3 ท่านจะตั้งใจและแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย	36 (13.3)	107 (39.6)	122 (45.2)	3 (1.1)	2 (0.7)	3.64	0.753	มาก
1.4 เป้าหมายของท่านและของโรงพยาบาลหัวหินมีความสอดคล้องกัน	27 (10.0)	102 (37.8)	126 (46.7)	13 (4.8)	2 (0.7)	3.51	0.770	มาก
1.5 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของโรงพยาบาลหัวหิน	31 (11.5)	127 (47.0)	99 (36.7)	11 (4.1)	2 (0.7)	3.64	0.766	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความ  
เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายรวมถึง ค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.6 การบริหารงานของ องค์กรในปัจจุบันเป็นการ บริหารที่มีประสิทธิภาพ	15 (5.6)	85 (31.5)	132 (48.9)	36 (13.3)	2 (0.7)	3.28	0.791	ปานกลาง
รวม						3.63	0.659	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน และท่านจะเข้มแข็งและแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย และท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของโรงพยาบาลหัวหินอยู่ในระดับมากเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ เป้าหมายของท่านและของโรงพยาบาลหัวหินมีความสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โรงพยาบาลหัวหินแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	37 (13.7)	153 (56.7)	78 (28.9)	2 (0.7)	-	3.83	0.655	มาก
2.2 ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	46 (17.0)	159 (58.9)	57 (21.1)	8 (3.0)	-	3.90	0.701	มาก
2.3 ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	46 (17.0)	161 (59.6)	60 (22.2)	3 (1.1)	-	3.93	0.658	มาก
2.4 แม้ไม่ใช่งานของท่านแต่ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเสมอ	53 (19.6)	123 (45.6)	91 (33.7)	3 (1.1)	-	3.84	0.744	มาก
2.5 ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้าน	46 (17.0)	122 (45.2)	92 (34.1)	8 (3.0)	2 (0.7)	3.75	0.797	มาก
รวม						3.93	0.705	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.90 แม้ไม่ใช้งานของท่านแต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	24 (8.9)	92 (34.1)	120 (44.4)	30 (11.1)	4 (1.5)	3.38	0.852	ปานกลาง
3.2 ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	13 (4.8)	102 (37.8)	116 (43.0)	26 (9.6)	13 (4.8)	3.28	0.885	ปานกลาง
3.3 ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	24 (8.9)	60 (22.2)	128 (47.4)	44 (16.3)	14 (5.2)	3.13	0.966	ปานกลาง
3.4 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้	20 (7.4)	79 (29.3)	146 (54.1)	21 (7.8)	4 (1.5)	3.33	0.786	ปานกลาง
3.5 เมื่อท่านทำงานนานขึ้นท่านยังมีความผูกพันกับองค์กร	36 (13.3)	88 (32.6)	127 (47.0)	17 (6.3)	2 (0.7)	3.51	0.830	มาก
	รวม					3.28	0.837	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี่ต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ท่านจะ

ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร	3.63	0.659	มาก
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.93	0.705	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก	3.28	0.837	ปานกลาง
รวม	3.69	0.712	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**1.1 เพศของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

H0 : เพศของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : เพศของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 15** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	ระดับความผูกพัน		t	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ชาย	3.7619	.75593	.977	.329
หญิง	3.6618	.69788		

หมายเหตุ : \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี t-test พบว่าได้ค่าสถิติเท่ากับ 0.977 และได้ค่า Sig เท่ากับ 0.329 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**1.2 อายุของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

H0 : อายุของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : อายุของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับความผูกพัน		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ต่ำกว่า 20 ปี	3.6667	.57735	1.889	.071
20-25 ปี	3.7609	.67280		
26-30 ปี	3.5053	.71271		
31-35 ปี	3.7711	.66855		
36-40 ปี	3.9474	.70504		
41-45ปี	3.6364	.80904		
46-50 ปี	3.7000	.82327		
50 ปีขึ้นไป	4.3333	1.15470		

หมายเหตุ : \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าได้ค่าสถิติเท่ากับ 1.889 และได้ค่า Sig เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3 สถานภาพการสมรสของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 : สถานภาพการสมรสของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : สถานภาพการสมรสของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน



ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ระดับความผูกพัน		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
โสด	3.6084	.70246	4.337	.005
สมรส	3.7193	.68497		
หม้าย/หย่าร้าง	4.5000	.75593		
แยกกันอยู่	3.8000	.83666		

หมายเหตุ : \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าได้ค่าสถิติเท่ากับ 4.337 และได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง แสดงว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.4 ระดับการศึกษาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 : ระดับการศึกษาของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : ระดับการศึกษาของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพัน		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.8378	.72700	5.352	.005
ปริญญาตรี	3.6372	.69999		
ปริญญาโท	4.4286	.53452		
ปริญญาเอก	-	-		

หมายเหตุ : \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าได้ค่าสถิติเท่ากับ 5.352 และได้ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### 1.5 ระดับเงินเดือนของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 : ระดับเงินเดือนของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : ระดับเงินเดือนของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ระดับความผูกพัน		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.7826	.72765	.300	.912
10,001-15,000 บาท	3.6622	.74534		
15,001-20,000บาท	3.6458	.66458		
20,001-25,000บาท	3.6765	.72699		
25,001-30,000 บาท	3.7143	.72627		
30,000บาท ขึ้นไป	3.8333	.98319		

หมายเหตุ : \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าได้ค่าสถิติเท่ากับ 0.300 และได้ค่า Sig เท่ากับ 0.912 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

H0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 20** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับความผูกพัน		F	Sig.
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
น้อยกว่า 1ปี	3.9474	.70504	1.860	.118
1-3 ปี	3.6667	.62799		
4-6 ปี	3.6180	.68267		
7-9 ปี	3.5581	.79589		
10 ปีขึ้นไป	3.8511	.77960		

หมายเหตุ : \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าได้ค่าสถิติเท่ากับ 1.860 และได้ค่า Sig เท่ากับ 0.118 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลักและปฏิเสธสมมติฐานรอง แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์ (r) และค่า Sig ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	Sig
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.336**	.000
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.146*	.016
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.286**	.000
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.155*	.011
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	.263**	.000
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.158**	.009
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	.272**	.000
ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น	.144*	.018
ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม	.267**	.000

\*\*Sig < 0.01 และ \*Sig < 0.05

จากตารางที่ 21 จะเห็นได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.286 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.272 ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.158

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.155 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.146 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.144

แสดงว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ  
 ถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีด  
 ความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลใน  
 การทำงาน ความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับ  
 สังคม ล้วนมีผลทำให้บุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความ  
 ผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

จากการตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง  
 ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปริมาณงานมาก ค่าตอบแทนน้อย
2. อยากให้ขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน
3. อยากให้มีการปรับเงินเดือนทุกปีงบประมาณ
4. ต้องการให้มีสวัสดิการ เช่น แจกผ้าขาวตัดชุดพยาบาล แจกหมวก เป็นต้น
5. ต้องการให้แจกโบนัสปลายปี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.7 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.3

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.1 อายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.7 และอายุต่ำกว่า 20 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.7 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระดับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.6 มีระดับเงินเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.2 และมีระดับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม

พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

#### **ตอนที่ 4** สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานย่อย สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุ พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.336 โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.286 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.272 ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.267 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.158 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.155 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.146 ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.144 ล้วนทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เป็นที่สังเกตว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 7 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แสดงให้เห็นว่า ทั้ง 7 ด้านดังกล่าว บุคลากรในโรงพยาบาลหัวหินมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตดีใกล้เคียงกัน

จากข้อค้นพบนี้นำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยของประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมงานวิจัยดังกล่าว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับปานกลาง เพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของเรืองกฤษณ์ สุวรรณอำไพ (2549) สุทธิณี เดชะตา (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พนักงานจะมีเงินเดือนสูง หรืออาจกล่าวได้ว่าบริษัทดังกล่าวให้เงินเดือนพนักงานได้สูงกว่าบริษัททั่วไป

2. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง

เป็นที่สังเกตว่า บุคลากรในโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลหัวหินมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และอาจคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยต้องดูแลและช่วยกันรักษาองค์กรของตนเองให้ยั่งยืนตลอดไป

จากผลการศึกษาข้างต้นเป็นไปในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของสุทธิณี เดชะตา (2551) ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) กุลชยา เต็มชวลา (2548) และปิยะ นูนาค

(2543) พบว่าบุคลากรของภาครัฐและเอกชน กลับมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าจะเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน พนักงานก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่า ด้านรายได้ สวัสดิการ และการสนับสนุนให้พนักงานเจริญก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และอาจคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยต้องดูแลและช่วยกันรักษาองค์กรของตนเองให้ยั่งยืนตลอดไป แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอัมพวัน สุวรรณพรหม (2549) ที่พบว่า บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ดีเท่าที่ควร

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าบุคลากร โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่พบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการศึกษาข้างต้นเป็นไปในทำนองเดียวกันกับศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของกุลชญา เต็มชวาลา (2548) และสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2551) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

### ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จะเห็นได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากผลการศึกษาข้างต้นเป็นไปในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิณฑ์มีตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน และระดับ

การศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุทธิณี เดชะตา (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการหาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยพิจารณาในองค์ประกอบที่มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ในด้านค่าตอบแทน องค์กรควรจัดสรรเงินให้มีความยุติธรรมและใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและอย่างเต็มกำลังความสามารถ

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง

#### ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ : อนุสารแรงงาน, 2547.
- กุลชยา เต็มชวลา. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิต  
วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- จารุวรรณ โหระ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบัน  
เทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาศรีเทพ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- ญานิส ลัมรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่ม  
พยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีเฉพาะบรรษัท  
บริหารสินทรัพย์ไทย สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี.”  
การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบ  
สุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.
- ประทีน หงส์แก้ว. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร  
โรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- ประภัสสร นันศรีทชากการ. “การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาลบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ประสิทธิ์ สุขแก้ว. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ  
สำนักงานตำรวจ [Online]. Accessed 14 September 2011. Available from  
[http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item\\_id=2544](http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item_id=2544)

ปราโมทย์ บุญเลิศ. “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดอุดมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

ปิยะ บุญาค. “ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2543.

พนิดา สุทธิประภา. “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.

พรสุข อัสวานีเวศน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี โรงงานวัดถูระเบิดทหาร กรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา, 2547.

ภูวนัย น้อยวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

มงคล ลารรรณา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

รุจิ อุศิสัยปลัดดี. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ. “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไตร์ฟในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, 2549.

วเรศ ทยามันทรินันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).”

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

วัชร วัชรเสถียร. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร  
รัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ)  
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของ  
บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิตสถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

วิชาญ สุวรรณรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิชา  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

วิเชียร วิทษอุดม. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์  
จำกัด, 2549.

ศศินันท์ หล้านามวงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วม  
ร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ  
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด,  
2541.

สถาพร ปิ่นเจริญ. การบริหาร การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร.วิชาการ 7,14 (2547) :  
45-50.

สรวงสุวรรณค์ ต๊ะปิ่นตา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.



สิรินาถย์ กฤษณาธาร. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2551.

สิริรัตน์ พงษ์สงวน. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

สุธินี เตชะตา. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้า, 2546.

สุภารัตน์ น้ำใจดี. “คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

อลิษา สุขปิติ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

อัมพวัน สุวรรณพรหม. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทีราน บอร์ด จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

Allen N., and Mayer, J-and Mayer, J. Organization socialization tactics : A Longitudinal Analysis of Link Newcomers Commiment and Role orientation. Academy of Management Journal, 1990.

Bernadine, J.H. and Russel, J.A. Human resource management: experiential approach. Boston : McGraw - Hill, 1998.

Cascio, W.F. Managing human resource. New York : Mcgraw - Hill, 1989.

Delamotte, Yves and Takezawa, Shin-cha. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva : International Labour Office, 1984.

Huse,E.F.,and Cummings, T.G. Organization development and change. Minnesota : West Publishing, 1985.

Kanter, R. M. Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. American Sociological Review, 1968.

Kerce, E.W., and Kewley, S.B. Quality of work life surveys in organizations : New direction method and application. Newbury Park Calif : Sage Publications, 1993.

March, R.and H.Mannari. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study." Administrative Science Quarterly, 22 (March 1977) : 57.

Mc Clelland, D.C. The achieving Society. Princeton : Van Nostrand, 1961.

Porter, L.W. & et al. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians." Journal of Applied Psychology, 1974.

Rao, Vaska R. "Better Quality of Work Life Through Productivity." International Productivity Congress Hong Kong : Nordica International Ltd., 1992

Skrovan, D.J. Quality of work life: perspectives for business and the public sector. Massachusetts : Addison-Wesley, 1983.

Steers, R. M. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." Administrative Science Quarterly, 22(March 1977) : 45-56.

Steers, R.M. , Porter, L. Motivation and Work Behaviors 5<sup>th</sup> edition. New York : McGraw Hill, 1991.

Walton, R. E. Quality of Work Life : What is it ? Stone Management Review 15 : 1973.

Walton, Richard E. Criteria for Quality of Working Life :The Quality of Working Life. New York : Free Press, 1975.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## คำชี้แจง

1.แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ  
ตอบแบบสอบถามนี้ โปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมาก  
ต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่กำหนดในข้อที่เป็นคำตอบของท่าน และ  
เติมข้อความในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ปี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพการสมรส

- โสด                       สมรส                       หม้าย/หย่าร้าง                       แยกกันอยู่

## 4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี                       ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท                       ปริญญาเอก

## 5. ระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับ

- ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน                       10,001- 15,000 บาทต่อเดือน  
 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน                       20,001- 25,000 บาทต่อเดือน  
 25,001- 30,000 บาทต่อเดือน                       30,000 บาทขึ้นไป

## 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี                       1-3 ปี                       4-6 ปี  
 7-9 ปี                       10 ปีขึ้นไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

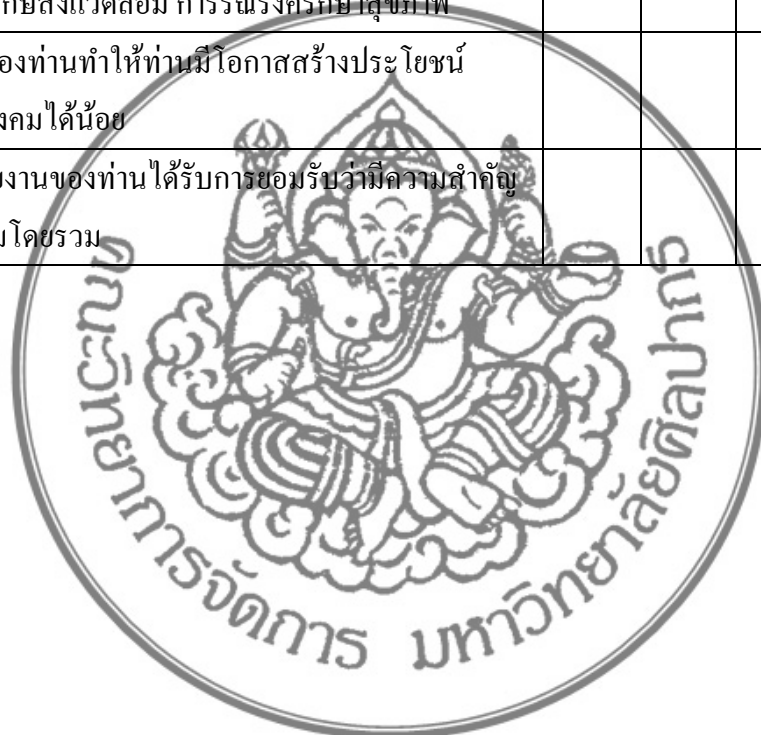
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>					
1. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3. เมื่อท่านได้คำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของตนเอง					
4. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
5. ท่านมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ					
<b>ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการพยาบาลที่เพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อให้ทำงานได้สะดวก					
2. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ดี					
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่พนักงานในตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
4. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ					
5. ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
1. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านรู้สึกว่าการจ้างงานจนเกษียณ					
4. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น					
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
<b>ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง</b>					
1. หน่วยงานให้โอกาสในด้านการศึกษาต่อไปดูงานและอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการสัมมนา/ฝึกอบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น					
3. ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง					
4. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค					
5. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน					
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
3. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหากัน					
4. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน</b>					
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่					
2. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานให้ดีขึ้น					
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงชีวิตส่วนตัวของท่าน					
<b>ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น</b>					
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่าน					
2. บ่อยครั้งที่ท่านถูกรบกวนเรื่องงานในเวลาพักผ่อน					
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
4. ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี, ภรรยา, บิดา, มารดาหรือบุตรที่ดีได้					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม					
1. อาชีพที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากสังคม					
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์รักษาสุขภาพ					
3. งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้น้อย					
4. หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหัวหิน					
2. โรงพยาบาลหัวหินแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน					
3. ท่านจะชี้แจงและแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย					
4. เป้าหมายของท่านและของโรงพยาบาลหัวหินมีความสอดคล้องกัน					
5. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของโรงพยาบาลหัวหิน					
6. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>					
1. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
2. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
3. ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. แม้ไม่ใช้งานของท่านแต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ					
5. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในหลายๆ ด้าน					
<b>ด้านความความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
1. ท่านยินดีที่จะทำงานที่นี้ต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า					
2. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ					
3. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส					
4. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้					
5. เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านยังมีความผูกพันกับองค์กร					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่นๆ หรือข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาววีรวรรณ ศรีทันดร  
 ที่อยู่ 9/3 หมู่ 11 ตำบลหนองอ้อ อำเภอบ้านโป่ง  
 จังหวัดราชบุรี 70110

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเรียนนารีวุฒิ จังหวัดราชบุรี

พ.ศ. 2554 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
 ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสมฤดี ไชยนต์  
 ที่อยู่ 520 หมู่ 7 ตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี  
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77120

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนชินนุกูลวิทยา  
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
 พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเรียนวังไกลกังวล  
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
 พ.ศ. 2554 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
 ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี