



คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

กัญญา บุคตาจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
กัญญา บุคตาจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พฤษภาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF NAKHON PHANOM HOSPITAL'S SUPPORTIVE STAFF

BY

KANYA BUDDAJAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กัญญา บุคตาจันทร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล)
รักษาการแทนประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และ
ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณา
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง
พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้
อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์และ
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งเป็น
บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน
ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ
และคอยให้กำลังใจ นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่
สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่า
ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวที แต่บิดา มารดา
และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

กัญญา บุคตาจันทร์

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม
ผู้วิจัย	กัญญา บุคตาจันทร์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$)

2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรง

ความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.68$)

3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสุขภาพและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60

4) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากรสายสนับสนุน

TITLE	Quality of Work Life Affecting the Organizational Commitment of Nakhon Phanom Hospital's Supportive Staff
AUTHOR	Kanya Buddajan
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to investigate the quality of work life and the organizational commitment of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital, 2) to study the influences of the quality of work life on the organizational commitment of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital, and 3) to examine and gain guidelines on developing the organizational commitment of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital. The samples consisted of 216 supportive staff of Nakhon Phanom Hospital. A questionnaire is an instrument employed for data collection whereas frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression Analysis were adopted as the statistics for analyzing the data.

The results were as follows:

1. The quality of work life of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital, as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.71$). Contemplating each aspect, it was found that the supportive staff's safety, hygiene, and health were at the highest level ($\bar{X}=3.99$) while the quality of their work life which benefited the society was at the second highest level ($\bar{X}=3.89$). In contrast, the adequate payment and justice were perceived at the lowest level ($\bar{X}=3.15$).

2. The organizational commitment of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital, as a whole, was at the high level ($\bar{X}=3.89$). Contemplating each aspect, it was found that every aspect was at the high level. Of these aspects, it was

found that putting their effort into their work was at the highest level ($\bar{X}=4.17$); the desire to maintain the organizational membership was at the second highest level($\bar{X}=3.77$); and accepting the organizational goals, policies and management was at the lowest level ($\bar{X}=3.68$).

3. About the quality of work life of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital, it was found that these aspects significantly influenced on Nakhon Phanom Hospital's supportive staff's organizational commitment at .05 statistical level: safety, hygiene, health; self-development opportunity; social integration/teamwork or collaborative work; organizational democracy; work and personal life balance; and the job traits that were beneficial to the society. The study also showed that these aspects/factors could be altogether used to correctly predict the organizational commitment of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital 56.60%.

4. Several guidelines on developing the organizational commitment of the supportive staff of Nakhon Phanom Hospital were obtained from the study. The policy and advice on managing and developing the efficiency of performing the jobs of the supportive staff should be established. The supportive staff should be suitably given certain liberty and the chance to perform their jobs. At the same time, their technology knowledge and capacities should be promoted. Good governance and merit system rather than patronage system with the emphasis on job quality and achievement should be adopted for evaluating job performances of the supportive staff. Efficient criteria for job performance assessment which contain transparency, justice, and standards should be employed. Facilities, appliances, materials, stationery and other supplies should be adequately and appropriately provided for them both in terms of quantity and quality.

Keywords: Quality of work life, organizational commitment, supportive staff

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	27
บริบทของโรงพยาบาลนครพนม	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
สรุปผลการวิจัย	116
อภิปรายผลการวิจัย	118
ข้อเสนอแนะการวิจัย	125
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	140
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	158
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	161
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	172
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	176
ประวัติย่อของผู้วิจัย	178

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร	43
2 บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลนครพนม จำแนกตามกลุ่มงาน	44
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	62
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	76
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายด้าน	78
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	79
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	81
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	82
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านโอกาสพัฒนา ขีดความสามารถของตนเอง	83
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	84
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	87
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	88
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม วิทยาด้าน	90
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการยอมรับ เป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ	91
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน	92
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ	93
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม	95
19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม	98
20 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ...	100

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
-------------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด (ค่านาย อภิปรีชญาสกุล, 2560, หน้า 15)

ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นส่วนตัวความสำเร็จในการทำงานในองค์กรดีกว่าความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ในทาง

ตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาแก่องค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจางาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการทำงาน สาย เป็นต้น (Steers and Porter, 1983, p. 443)

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่า มีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการค้าดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551, หน้า 5)

งานทางด้านสาธารณสุขเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษเพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ งานทางด้านสาธารณสุขมิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล ในขณะที่ประชาชนมาใช้บริการในสถานบริการของรัฐเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลับมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยทุกเดือนจะมีรายงานการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการลาออก งานสาธารณสุขจึงเป็นงานที่หนักทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งยังเสี่ยงอันตรายอันเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วย การเสื่อมเสียสุขภาพของพยาบาลจากการใช้แรงงานที่หักโหมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดอุปสรรคและปัญหาต่อการบริการที่มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า ตลอดจนศักดิ์ศรีในอาชีพ ถ้าบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

ในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความพึงพอใจในงานและรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ค่อยดี ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (โรงพยาบาลนครพนม, 2562)

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เช่น งานวิจัยของงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน (2559, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษา ลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หากพนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุด คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ระดับความผูกพันองค์การโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน

สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม หรือไม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ดีขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น อันจะส่งผลที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม หรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม
3. ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตจังหวัดนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 490 คน (ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม, มีนาคม 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงพยาบาลนครพนม

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.1.4 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

3.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

3.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

3.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3.1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ

3.2.2 ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ ตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974, p. 92) และ แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46–75) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถาม ของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ในครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดระดับของชีวิตความเป็นของมนุษย์ในเรื่องปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก อันได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ โดยวัดจากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของบุคลากรและครอบครัว โดยเงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงภัยและอื่น ๆ มีความเหมาะสมแล้ว มีการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความพอเพียงต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน หมายถึง มีการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย และหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม มีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดย

พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ หน่วยงานมีการพิจารณาความ
ดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และผู้บริหารมี
นโยบายสนับสนุนการพัฒนาความเจริญเติบโตของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

1.4 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง บุคลากร
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ
ความคิด และทักษะ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาส
ในการใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ได้รับโอกาส
ให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน การที่สามารถขอ
ความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้กับบุคคลใน
หน่วยงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้
ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง
การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือจาก
ผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มี
โอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความ
สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น
จากการทำงาน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและอิสระในการแสดงความคิดเห็น
ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากร

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง เพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของ
บุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ
แบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็น
แนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน
ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจ
และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับ
ผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคลากรจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน มีภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว ความพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว และหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนในการช่วยเหลือสังคม หน่วยงานมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี และบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงานราชการ

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ที่มีต่อองค์การอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจ ท่วมเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

2.1 การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารขององค์การ หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์การ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.2 การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ รวมถึงการยอมเสียสละเวลา สละกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพอันส่งผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวม

2.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะปกติ หรือสภาวะวิกฤติ

3. บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการให้บริการโรงพยาบาลนครพนม

4. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงพยาบาลนครพนม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทของโรงพยาบาลนครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คนส่วนใหญ่ต้องการการทำงานเพื่อการดำรงชีพและต้องใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันมากกว่าครึ่งวัน เพื่อทำงานและอยู่ในสถานที่ทำงาน เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ “คน” หรือ “ผู้ปฏิบัติงาน” เกิดความพึงพอใจและมีความสุข รู้สึกมั่นคง และความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้จากประสบการณ์การทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านให้นิยามความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมายซึ่งมีความแตกต่างกันและน่าสนใจ ดังนี้

Huse and Cumming (1985, pp. 198-199) อธิบายว่า เป็นประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Hodgetts (1993, p. 42) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การออกแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน ประสิทธิภาพขององค์การ และความ

พึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์การ

Werther and Davis (1993 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2550) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีและมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีโดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์การ เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็น การเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Cotermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous work groups)

Knox and Irving (1997, p. 41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

Davis and Newstrom (2002, p. 244 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบ หรือ ไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์การ

Cascio (2003, p. 23) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองแนวทาง คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและความสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ

United Nations (2009, p. 25) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือสิ่งที่ได้รับตอบสนองจากการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ทั้งการได้รับ

การทำงานที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความยุติธรรม และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

รัฐญาณี บุญมา (2548, หน้า 36) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจ ในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550, หน้า 25) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

सररเสริญ เตชะบูรพา (2554, หน้า 13) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

สมชาย ศรีวิรัตน์ (2556, หน้า 52) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สุขสบายหรือมีความผาสุกและการที่ชีวิตจะมีความสุขหรือผาสุกได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งเชิงวัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมและความพึงพอใจในชีวิต

จากนิยามความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก อัน ได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ควรละเลย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน และมีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Rose, Beh, Uli and Idris, 2006, p. 25) มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ (Desslers, 1991, p. 16 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2542, หน้า 24) รวมทั้งเอื้อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมอีกด้วย ในทางกลับกัน หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์กรลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร (Saraji and Dargahi, 2006, p. 22)

โดย อัสनिया สุวรรณศิริกุล (2549, หน้า 32) ได้สัมภาษณ์หัวหน้าคณะผู้ตรวจประเมินเพื่อรับรองระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า

1. เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบูรณาการ ระหว่างเป้าประสงค์และผลิตภาพขององค์กรกับคุณภาพชีวิตของการทำงานในองค์กร
2. เป็นการดูแลสุขภาพกายและใจของคนทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจพนักงานให้เพิ่มขึ้น
3. ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสภาพการทำงาน
4. อัตราการลาออกลดลง
5. อัตราการป่วย สาย ลา ขาดงาน สัมพันธ์กับวินัยการทำงาน
6. คุณภาพงานที่แสดงออกอย่างชัดเจนในเรื่องความใส่ใจและทัศนคติที่ทำงานด้วยใจ

Hackman and Suttle (1977, p. 174) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองของความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Schuler, Beutell and Youngblood (1989, p. 52) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 ลดอัตราการจ่ายผลตอบแทน
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. สรรหาและคัดเลือกพนักงานง่ายมากขึ้น เนื่องจากความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
 7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน
 9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974, p. 92 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554, หน้า 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองของความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม ต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายูนิทของตนเองมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้เป็น 5 มิติ ดังนี้

1) การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (Traditional Goals) ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย โรคภัยและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุผลอันสมควร ทำให้ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุของการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยทำงานได้ไม่เต็มที่

2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) คือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) คือ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ลูกจ้างมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกรักและทำประโยชน์เพื่อองค์กร

4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) โดยเป็นงานที่ผู้ทำรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่มหรือการออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงานเพื่อให้ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle) ปัญหาด้านเศรษฐกิจส่งผลให้คนต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ทำให้ลูกจ้างมีโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง ดังนั้น งานจะต้องไม่ทำให้ลูกจ้างห่างเหินกับครอบครัว โดยต้องมีความเหมาะสมของเวลาพักผ่อนส่วนตัว เวลาปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัว และมีเวลาทำกิจกรรมรวมกันกับครอบครัวอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงการรักษาสภาพแวดล้อมบริเวณรอบ ๆ ของสถานประกอบการ งานกับสภาพทางสังคม และชนชั้นที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อคุณค่าความสำคัญของชนชั้นการทำงานที่แตกต่างกันของลูกจ้าง เช่น การมีห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร การมีรถยนต์ประจำตำแหน่ง เป็นต้น ขณะที่ลูกจ้างในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าลงมาจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว หรือได้รับในระดับที่น้อยกว่า

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554, หน้า 20) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีคุณธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสุขสูงสุดในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554, หน้า 29) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนา ความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลารว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและต่อ นายจ้าง ดังนั้น สรุปว่าองค์การควรคำนึงถึงความสมดุลในการทำงานของพนักงานและ แรงงานด้วย เพราะนอกจากจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความ สามัคคีในองค์การ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์การ และพยายามทำแต่ละ ด้านให้ดียิ่งขึ้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์การสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554, หน้า 35) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควร ปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความยุติธรรม
2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็น ธรรม โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย
3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decision) การส่งเสริมให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก
4. ความท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ต้องมีความ ท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะ ได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตข้างต้น พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สภาพแวดล้อมมีผลทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม นอกจากนี้ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม และควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ยกตัวอย่างข้อคิดของนักวิชาการ ได้ดังนี้

Lewin (1981, p. 25 อ้างถึงใน สวัสดิ์ ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554, หน้า 38)

ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Desslers (1991, p. 29 อ้างถึงใน สวัสดิ์ ดวงรัตน์มณีโชติ, 2554, หน้า 42)

ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Wyatt and Wah (2001, p. 121) กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของชาวสิงคโปร์เป็น 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Favorable work environment)
2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal growth and autonomy)
3. ลักษณะงาน (Nature of job)
4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating opportunity and coworkers)

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อทุ่มแรง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในแต่ละองค์การนั้น จะต้องจัดให้ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ตลอดจนต้องสามารถแก้ไขและปรับปรุงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรอิสระและนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974, p. 92) มาประยุกต์และบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก อันได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ โดยวัดจากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของบุคลากรและครอบครัว โดยเงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงภรรยาและอื่น ๆ มีความเหมาะสมแล้ว มีการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความพอเพียงต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน หมายถึง มีการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย และหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม มีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาความเจริญเติบโตของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสในการใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน การที่สามารถขอความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้กับบุคคลในหน่วยงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ หน่วยงานให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรมีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากร

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคลากรจะไม่ทำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัว ความพอใจกับการมีเวลาให้

ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว และหน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนในการช่วยเหลือสังคม หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น ๆ หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี และบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงานราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในแวดวงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คำว่าความผูกพันต่อองค์การในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า Commitment ซึ่งแปลว่า คำมั่นสัญญา และ Engagement แปลว่า ความผูกพัน การหมั่น และสัญญา โดยคำในภาษาอังกฤษทั้งสองคำนั้นสามารถนำมาใช้แทนกันได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารบทความทางวิชาการขององค์การวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะขอยกตัวอย่างของความหมายพอสังเขป ดังนี้

Steers (1977, pp. 46-75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

Allen and Meyer (1990, p. 1 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพันสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Werbel and Gould (1984, p. 12) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์การ และ Rusbult and Farrell (1983, p. 431) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะยังคงอยู่กับองค์การ และมีความรู้สึกยึดมั่นทางใจต่อองค์การ

Eisenberger, Fasolo, and LaMastro (1990, p. 36 อ้างถึงใน ญัฐพฤทธิ ศรีภักดี, 2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการถือกุศลสนับสนุนขององค์การ และผลที่ตามมาคือ ความอุทิศสภาวะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

Theresa Welbome (2003, p. 26 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, หน้า 8) ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณารอบบทบาทที่หลากหลายที่ตนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในบทบาทที่ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่น ๆ โดยบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) พนักงานจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้
2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Role) พนักงานจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย
3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) พนักงานค้นคิดความคิดใหม่ ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามที่คิดไว้
4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) พนักงานทำสิ่งที่ตนอยากพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน พวกเขาเรียนรู้ นำไปปฏิบัติทำให้เกิดเป็นทักษะมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ไป

5. บทบาทของสมาชิกในองค์การ (Organization Member Role)

พนักงานทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัท ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน

Charlie Watts (2003, p. 87 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547, หน้า 8)

ความผูกพันของพนักงาน คือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งที่เป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวังแทน และภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์การเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hewitt Associate (2003, p. 46) ให้คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด โดยเฉพาะการพูดถึงองค์การในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป รวมทั้งดูได้จากการที่บุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับความสัมพันธ์

Stephen P. Robbins (2005, pp. 79–80) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สถานะซึ่งพนักงานผูกพันตนกับองค์การและเป้าหมายขององค์การเป็นหนึ่ง และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์การสูง หมายถึง ความผูกพันกับงานหนึ่ง ๆ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การสูง หมายถึง ความผูกพันกับองค์การซึ่งว่าจ้างตน

เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท (2549, หน้า 41) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรักความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและส่งผลถึงความอุทิศทุ่มเทให้แก่องค์การ ดังนั้น องค์การที่ชาญฉลาดจึงต้องเข้าใจลักษณะ ความรู้สึกนึกคิดของ

พนักงานทั้งพนักงานประจำและพนักงานจ้างในลักษณะแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราวรวมทั้งให้ความสำคัญและหาวิธีการบริหารคนที่เหมาะสม

ธนินทร์ ทะสุใจ (2549, หน้า 9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 98-99) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง องค์การที่จะประสบความสำเร็จต้องสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ให้โอกาสแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การสูง และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ เหมือนกับของของตน เมื่อองค์การถูกว่าร้าย สมาชิกจะแก้ตัวปกป้องชื่อเสียงให้แก่องค์การ และมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงาน ของเรา ความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งมาจากความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์การและความเต็มใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันที่จะต้องการอยู่กับองค์การ เพราะองค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่ทำงานต่อไป

อิสราภรณ์ รัตนช (2551, หน้า 56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงาน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงต่อองค์การ การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์การ

จากนิยามความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ที่มีต่อองค์การอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ซูดีรัตน์ ชมพูนรินทร์ (2552, หน้า 5) กล่าวไว้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การของตน

เครีอวัลย์ เปี่ยมรอด (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นตัวเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ

5. สามารถใช้ทำการทำนายอัตราเข้า-ออกจากองค์การได้

สุวรรณณี ศรีพลหงษ์ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันกันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มักจะมีความผูกพันกันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมาย
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น เป็นแนวคิดในเชิงจิตวิทยาได้รับความสนใจ ภายหลังจากที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและเป็นองค์การที่ปรึกษาได้เริ่มทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงาน ในปี 1985 (Ferguson, 2005, 88 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ภายหลังจากนั้น Kahn (1990 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 2) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานว่ามีความแตกต่างจากโครงสร้างทางบทบาทต่าง ๆ ของพนักงานในงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือแรงจูงใจภายใน แต่ความผูกพันของพนักงานจะมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ ที่จะขัดเกลาระบบการของคนให้แสดงออกมาระหว่างที่ทำงานอยู่ได้อย่างไร โดย Kahn ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานนั้นเป็นโครงสร้างที่มีหลายมิติ ซึ่งอาจจะเป็นมิติด้านความรู้สึกผูกพันของพนักงาน มิติด้านการเรียนรู้ การคิด หรือความผูกพันของพนักงานเป็นความพยายามของสมาชิก

ในองค์การที่มีต่องานและองค์การ ซึ่งความผูกพันพนักงานจะแสดงออกมาทางด้าน พฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การที่ใช้กันมากในวันนี้ คือ แนวคิดความผูกพันต่อ องค์การของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003, p. 6 อ้างถึงใน สภาว สํารานคอง, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของ พนักงานได้ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก กล่าวคือ การที่ คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอยากจะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์การใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์การนี้ ถ้ามีความผูกพันรักองค์การ เขาจะรู้สึก ภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรมและพูดถึงองค์การในทางที่ดี และพิจารณาได้จากการดำรง อยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับ องค์การ หากมีองค์การอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไป เพราะรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานที่นี้ ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันกับองค์การได้จากการใช้ความ พยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือ อยู่อย่างเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุน ธุรกิจขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถทำงานรับใช้ขององค์การ ไม่ใช่การ อยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์การ อยากทำงานอย่าง เต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ (Ideal) ของคนในองค์การที่ต้องการ โดยปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture / Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์การต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์การ จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับใน กลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 50 องค์การ โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ

สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21 เปอร์เซ็นต์ และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1 เปอร์เซ็นต์ เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1 เปอร์เซ็นต์ จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

Steers and Porter (1977, pp. 46–75 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การ ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าจะทำให้องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการทำการศึกษาวิจัยของแต่ละคน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

Steer and Porter (1983, pp. 433–434 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ
2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น
3. ลักษณะของบทบาท (Role-Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Allen and Meyer (1990, p. 1 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, pp. 60–62) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer (1983, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 22) และ Mottaz (1987, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 23) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบ

กับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Gubman (1998, p. 188 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
 2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้
 3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ
 4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่ง ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกจ้าง
 5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ
 6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน
 7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ
3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขององค์การนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาและวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้นจะมีตัวแปร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตเห็นได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน คือ ความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/การบริหาร และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว เมื่อทำการพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่า ปัจจัยแต่ละตัวนั้นมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกันใน 3 ด้าน คือ ในส่วนของพนักงาน งาน และองค์การ และจากการเชื่อมโยงนี้เององค์การสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ กล่าวคือ ในด้านของพนักงาน (Employee) สิ่งสำคัญที่องค์การต้องตระหนักถึง คือการทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนมีความสำคัญ (Self-Esteem) ในด้านของงาน (Work) การมอบหมายงานให้กับพนักงาน ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ที่เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด สำหรับในด้านขององค์การ สิ่งสำคัญที่องค์การต้องมีการจัดเตรียมให้แก่พนักงาน คือโอกาสในด้านความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ

ผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์การใช้ทำนายอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน ผลการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสุขภาพของพนักงาน ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และจากการศึกษาตัวแบบของ Rhodes and Steers (1990, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 28) ที่เกี่ยวกับการเข้างานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายแรงจูงใจในการเข้างาน

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์กร เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจ กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมเพราะสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นในภาพรวม ยังหมายถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย ส่วนความพึงพอใจนั้นเน้นเฉพาะในด้านของงานเท่านั้น Steers and Porter (1979, อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคิตสันต์, 2540, หน้า 18) ได้แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์กรโดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

3. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ องค์กรใดที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับที่สูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม (The Gallup Organization, 2004 ; ISR, 2004 ; Hewitt, 2004 and Development Dimensions International, Inc., 2004, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 29)

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความพยายามในการทำงาน เพื่อต้องการทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความผูกพันต่องานด้วยเช่นกัน (Steers, 1977, p. 198 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคดิสันต์, 2540, หน้า 20)

5. สุขภาพของพนักงาน (Employee Health) จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของงานในด้านสุขภาพ แสดงให้เห็นว่า งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจและความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันและไม่มี ความผูกพัน โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่า เพราะมีความผูกพันในงานที่ทำ และได้ทำในงานที่ตนเองนั้นพึงพอใจ ตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มี ความผูกพัน ที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้สุขภาพจิตเสีย ไม่อยากทำงานหรือ ทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้สุขภาพกายเสียด้วย

กล่าวโดยสรุปคือ ผลของความผูกพันต่อองค์กรทำให้เราทราบทิศทางของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ ไม่เกิดปัญหาในเรื่องของการขาดงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงาน ผลการ ปฏิบัติงานก็จะออกมาสูง ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น โดยความ ผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร คือ การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถรวมไปใน ทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่ จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะ นำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากร รู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความ เต็มใจ พยายาม ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อ ประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ใน สถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายาม เพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น 3) ความต้องการอย่างแรง กล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ การแสดงออกถึงความรู้สึก จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้

เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

บริบทของโรงพยาบาลนครพนม

ประวัติ

ในระหว่างปี พ.ศ. 2472-2478 ในสมัยพระพนมคณานุรักษ์ (เทียบเท่ากับตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดในปัจจุบัน) จังหวัดนครพนมมีประชากร ประมาณ 300,000 คน เนื่องจากนครพนมยังไม่มีโรงพยาบาล มีเฉพาะสุขศาลาชั้นหนึ่ง ให้การรักษาผู้ป่วยตามความจำเป็น เมื่อเจ็บป่วยจะต้องข้ามแม่น้ำโขง ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลท่าแขก แขวงคำม่วน ประเทศลาว ซึ่งขณะนั้นอยู่ในความปกครองของฝรั่งเศส ทำให้เสียเกียรติภูมิของคนไทยและประเทศไทย ดังนั้น พระพนมคณานุรักษ์จึงสร้างโรงพยาบาลนครพนมขึ้นบนเนื้อที่ 49 ไร่ 2 งาน 64.7 ตารางวา จนสามารถเปิดบริการผู้ป่วยได้ ในปี พ.ศ. 2480 จากโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง พัฒนามาเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 341 เตียง ในปัจจุบันรวมเวลา 80 ปี

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นศูนย์กลางทางการแพทย์แห่งอนุภาคอินโดจีนในปี พ.ศ. 2565”

The Medical Hub of Indochina Subregion

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างความเป็นเลิศด้านการบริการสุขภาพด้วยมาตรฐานระดับสากล
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการ บนฐานธรรมาภิบาล
3. บูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ
4. พัฒนาสมรรถนะ และสร้างความสำเร็จของบุคลากร
5. ร่วมผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข

เป้าประสงค์ (Goals)

1. เป็นศูนย์บริการสุขภาพที่มีความเป็นเลิศและเชี่ยวชาญด้าน Truama จักษุ มะเร็ง หัวใจ แม่และเด็ก Newborn Maxillo facial แพทย์แผนไทย ของอนุภาคอินโดจีน
2. ผู้รับบริการทุกชาติ ทุกภาษา ทุกวัฒนธรรมมีความศรัทธา ประทับใจในบริการที่เป็นมิตรและมีมาตรฐาน

3. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นศูนย์กลางในการสร้างนวัตกรรมการบริการสุขภาพ
4. ระบบบริหารจัดการมีความเป็นเลิศเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
5. สร้างกลไกบูรณาการความร่วมมือภาคีเครือข่ายในระดับชุมชนท้องถิ่น จนถึงระดับอนุภาคอินโดจีน มีการบูรณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพ
6. บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสุขในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ บนฐานค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง
7. เป็นสถานที่ร่วมผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

โครงสร้างหน่วยงานภายใน โรงพยาบาลนครพนม

ภารกิจด้านอำนวยการ

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. กลุ่มงานพัสดุ
3. กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์
4. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
5. กลุ่มงานการเงิน
6. กลุ่มงานบัญชี

ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

1. กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
2. กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
3. กลุ่มงานเวชกรรมสังคม
4. กลุ่มงานสุขศึกษา
5. กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม
6. กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

1. กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์
2. กลุ่มงานประกันสุขภาพ
3. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ
4. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

5. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน

ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ

1. กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
2. กลุ่มงานอายุรกรรม
3. กลุ่มงานศัลยกรรม
4. กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์
5. กลุ่มงานกุมารเวชกรรม
6. กลุ่มงานนิติเวช
7. กลุ่มงานจักษุวิทยา
8. กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก
9. กลุ่มงานโขนศาสตร์
10. กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค
11. กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม
12. กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา
13. กลุ่มงานจิตเวช
14. กลุ่มงานทันตกรรม
15. กลุ่มงานรังสีวิทยา
16. กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก
17. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
18. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
19. กลุ่มงานเภสัชกรรม

กลุ่มการพยาบาล

1. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
2. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
3. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
4. กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด
5. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด
6. กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี
7. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม

8. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม
9. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช
10. กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช
11. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม
12. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์
13. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก จักษุ
14. กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ
15. กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ
16. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล

บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลนครพนม

ตาราง 1 บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน
- ข้าราชการ	23
- พนักงานราชการ	50
- ลูกจ้างประจำ	43
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	262
- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	112
รวม	490

(ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม, มีนาคม 2562)

ตาราง 2 บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลนครพนม จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	70
กลุ่มงานพัสดุ	16
กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์	19
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	6
กลุ่มงานการเงิน	11
กลุ่มงานบัญชี	8
กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	11
กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	4
กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม	2
กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์	33
กลุ่มงานประกันสุขภาพ	11
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ	2
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7
กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและ มาตรฐาน	2
กลุ่มงานโภชนศาสตร์	20
กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด	1
กลุ่มงานทันตกรรม	13
กลุ่มงานรังสีวิทยา	8
กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก	9
กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	7
กลุ่มงานเภสัชกรรม	20
กลุ่มการพยาบาล	3
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	28
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	33
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	13
กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด	7

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มงาน	จำนวน
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด	14
กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี	4
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม	30
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม	31
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช	7
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมาร เวชกรรม	17
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วย โสิต ศอ นาสิก จักษุ	6
กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุม และป้องกันการติดเชื้อ	14
กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ	3
รวม	490

(ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม, มีนาคม 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง การวิจัยแบบภาคตัดขวางนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพจำนวน 277 คนที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน ได้รับแบบสอบถามคืนมาคิดเป็นร้อยละ 93.9 วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 คุณลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 49.6 และ ร้อยละ 51.4 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์

เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 68.3 ($R^2_{adj} = 0.683$) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการดำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง สภาพแวดล้อมการทำงานควรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ควรมีให้เพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับที่ดีขึ้นจะส่งผลถึงคุณภาพการพยาบาลที่ดีด้วยเช่นกัน

อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร การศึกษาแบบพรรณนาและเปรียบเทียบนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบริหารจัดการ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และข้อเสนอแนะ มีดัชนีความตรงตามเนื้อหา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ และคุณภาพการทำงาน เท่ากับ .86 .87 และ .97 และสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94 .94 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.54$) พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ และสถานภาพสมรส แต่มี

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างเฉพาะรายด้าน และพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการผลการศึกษาคำนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร เพื่อพิจารณาเรื่องการปรับค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงการปรับปรุงด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพการจดหาห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และขยายห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการให้บริการในสภาวะที่มีผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น และรักษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

รัศมี เอกณรงค์ (2556, บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.63, p < 0.01$) แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.54, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความรู้สึก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.59, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านมาตรฐานทางสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.58, p < 0.01$)

ประภาพรรณ พิชะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สายสนับสนุน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 642 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าไคสแควร์

ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน และพบว่า โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติม ด้านวิชาชีพ การเป็นศิษย์เก่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สิรินทร์ทิพย์ อุดมวงศ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical research) เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 338 คน ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 168 คน แต่ได้รับแบบสอบถามคืนเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเก็บข้อมูลจำนวน 166 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ

ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ Pearson product moment correlation และ Stepwise multiple linear regression กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.4 อายุเฉลี่ย 45.20 ปี (S.D.=9.34) ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 60 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 43.4 สถานภาพสมรสร้อยละ 71.7 รายได้เฉลี่ย 24,087.41 บาท (S.D.=9,111.40) ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 58,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นเฉลี่ย 18 ปี (S.D.=9.63) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 39 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานอื่นด้านสาธารณสุขร้อยละ 25.3 และเป็นบุคลากรสายงานหลักร้อยละ 61.4 ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.58) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.51) ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.823$, $p\text{-value} < 0.001$) และ มีการสนับสนุนจากองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.796$, $r=0.665$, $r=0.662$ ตามลำดับ) $p\text{-value} < 0.001$ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นได้ ร้อยละ 69.7

สุรีพร สุกณี, ปิยธิดา ตริเดช, สุกคน ธาศิริ และศักดิ์ดา ตริเดช (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.44, SD=0.50) และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.80, SD=0.59) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($p < 0.05$) เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาวิชาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.712$, $p < 0.001$) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงาน ในแต่ละวิชาชีพและตำแหน่งงานต่าง ๆ ของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบ ของกิจกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ณัฐวรรณ แสงอุทัย (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ บุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง (mean=3.35 ± 0.468) ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (mean =3.58 ± 0.611) และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง (mean=2.75 ± 0.720) โดยมีบุคลากรที่เคยมีความคิดจะลาออกจากงาน จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 สำหรับสาเหตุที่ทำให้บุคลากรอยากลาออกมากที่สุด อันดับแรกคือ ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 62.1 รองลงมาเรื่อง ไม่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 47.6 ส่วนเรื่องการมีปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกน้อยที่สุด ร้อยละ 3.40 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ในระดับต่ำ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ศิริวรรณ แม่นศิริ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งต่างกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิม พระเกียรติ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ 4) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ตามลักษณะ ประชากรศาสตร์ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 1,962 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973, pp. 727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการ ใช้สถิติเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe test) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับปานกลาง
2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับสูง

3. บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และในด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy}=.54$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($r_{xy}=.42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{xy}=.42$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จิรวัดณ์ ถนอมธรรม (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe test) และใช้ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการและมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าคุณภาพมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

อนันต์ สังเกตใจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอนทุกคน จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป, แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ และทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีอัลฟาของครอนบาค ด้านลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.63, ด้านความผูกพันต่อองค์การมีค่าเท่ากับ 0.78 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้พยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ตอบแบบสอบถาม

ระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม 2559 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ พยาบาลต้องการให้ผู้อื่นทราบว่าทำงานในโรงพยาบาลนี้ เพราะโรงพยาบาลมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางดี เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.45 หากมีโอกาส พยาบาลมักจะร่วมพูดคุยเกี่ยวกับโรงพยาบาลในด้านที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.35 พยาบาลมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นงานที่มีส่วนสนับสนุนในความสำเร็จของโรงพยาบาล เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.32 และพยาบาลพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียงในทางที่ดี เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.32

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารโรงพยาบาล ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการให้กับพยาบาลเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร และควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ โดยควรส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานในทุกขั้นตอน อันจะส่งผลให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองและได้ผลการบำบัดรักษาผู้ป่วยที่ดีขึ้น นอกจากนี้ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ ภาระงาน ความเหนื่อยหน่าย ความสุขในการทำงาน จัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการให้พยาบาลทุกระดับในองค์การพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความผูกพันและความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

จिरาพร ระโหลฐาน (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์การสุขภาวะในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4,094 คน จากองค์การสุขภาวะ 17 องค์การ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งหมายความว่าหากคุณภาพชีวิตการทำงานดีจะส่งผลให้พนักงานมีความ

พึงพอใจและต้องการที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

วารุณี แดบสูงเนิน (2559, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 174 คน เพื่อเก็บข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในการศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยมีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปี อายุการทำงาน 1-3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

15,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.57$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.09$)

ดวงสมร มะโนวรรณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI จำนวน 400 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบวัดความผูกพันองค์กร โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.815 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์วิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสร้างสมการทำนายโดยการวิเคราะห์ถดถอยด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยสูงสุด คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์

ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร: พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประจำปี พ.ศ. 2561 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประจำปี พ.ศ. 2561 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งกับผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ กลุ่มประชากร ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจำนวน 57 แห่งทั่วประเทศ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 587 ราย อาศัยวิธีการศึกษาแบบผสมผสาน (Mix Methods) เชิงคุณภาพผ่านการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันได้อย่างเหมาะสมตามหลักการของแนวคิดและทฤษฎี ร่วมกับการศึกษาเชิงปริมาณ โดยอาศัยการเก็บข้อมูลผ่านแบบสำรวจความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นแบบสำรวจปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและส่วนหลังเป็นแบบสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลตอบแทนและสวัสดิการจะส่งผลต่อ Say และ Strive ตามลำดับ ในขณะที่วัตถุประสงค์ในการทำงานจะส่งผลต่อ Stay และ Say ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ เช่นเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรก็ไม่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ โดยพิจารณาได้จากค่า Sig. (2-tailed) ที่ไม่มีตัวแปรใดมีค่าต่ำกว่า 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Koyuncu, Burke, and Fiksenbaum (2006, Abstract) ศึกษาเรื่องความผูกพันทุ่มเทในงานของผู้จัดการหญิง และผู้เชี่ยวชาญของธนาคารในตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเหตุที่ก่อให้เกิดความผูกพันทุ่มเทต่องาน ได้แก่ การได้รับรางวัล การควบคุมการทำงานด้วยตนเอง และการรู้สึกว่างานที่ได้รับหมายเป็นงานที่คุ้มค่า

Sonnentag, Mojza, Binnewies, and Scholl (2008, Abstract) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องาน และการละตัวออกจากงานเมื่ออยู่บ้าน: การศึกษารายสัปดาห์เกี่ยวกับ ความผูกพันทุ่มเทในงาน การละตัวออกจากงาน และผลกระทบ ผลการศึกษา พบว่า หากพนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทกับงานในระดับสูงมากเกินไป พนักงานมักจะใช้เวลา ส่วนใหญ่ครุ่นคิดอยู่กับงานโดยที่ไม่แยกแยะว่าเป็นเวลาว่าง หรือเวลาส่วนตัว ซึ่งทำให้มี โอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้สูง และอาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว ผลที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง ความอยู่ดีมีสุขของพนักงานลดลง และท้ายที่สุดพนักงานอาจอยากลาออกจากงานในที่สุด และข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ได้เสนอว่า การที่พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทต่องานขณะทำงาน และไม่เกิดความผูกพัน ทุ่มเทต่องานขณะที่ไม่ใช้เวลาดังกล่าวจะส่งผลดีแก่พนักงานมากที่สุด

Ackdeth Piyadeth (2010, Abstract) ศึกษาบรรยากาศขององค์กรและคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลส่วนกลาง ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพยาบาลประจำการ จำนวน 288 คนที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่วนกลาง 3 แห่ง ของประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า บรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสามารถ นำไปทำแผนปรับปรุงองค์กรเพื่อให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ต่อไป

Hayati and Caniogo (2012, Abstract) ศึกษาจรรยาบรรณในการทำงาน ของชาวอิสลาม : การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก แรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ($r=0.79, p < 0.01$) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.69, p > 0.01$) และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.79, p < 0.01$)

Sohail, et al. (2014, Abstract) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.39, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.49, p < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและจะมีมากขึ้นเมื่อเกิดความพึงพอใจ

Salleh et al. (2016, Abstract) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรในสถานที่ทำงาน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจาก บริษัทวิศวกรรม ใน Dungun จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.77, p < 0.05$)

Tentama, Pranungsari (2016, Abstract) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.61, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.57, p < 0.01$) และพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ในระดับ ($\beta=0.38, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลและมีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน

และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และเป็นสิ่งที่จะ
เชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ชี้วัดถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่
กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานงานวิจัย
คือ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 490 คน (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม, มีนาคม 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 137) และจะทำการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมาน้อยตามสัดส่วนของจำนวนประชากรตามประเภทของบุคลากร แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร จนครบจำนวนตามที่กำหนด

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
- ช่างราชการ	23	10
- พนักงานราชการ	50	22
- ลูกจ้างประจำ	43	19
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	262	116
- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	112	49
รวม	490	216

(ที่มา : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม, มีนาคม 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ 1) ตัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) และ 2) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46-75) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง
5. จากนั้นนำแบบสอบถามมาดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ ซึ่งกระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557, หน้า 78)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง คณบดีคณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 จำเอกทวี คุณรัตน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการด้านการบริหาร
โรงพยาบาลนครพนม

5.5 นายวิมล ใจช่วง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม

โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.368-0.822

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 - ตอนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551, หน้า 72)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .852

2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .798

3) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ค่าความเชื่อมั่น .876

(รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงโรงพยาบาลนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 ราย ในกลุ่มงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลนครพนม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามของการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบ ความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม และ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษารูปร่างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง + 1.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 37)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนแปลงไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 83)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y - intercept)
 β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + b X_i$$

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. จำเอกทวี คุณรัตน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการด้านการบริหาร
โรงพยาบาลนครพนม
 2. นายวิมล ใจช่วง ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาล
นครพนม
 3. นายประสิทธิ์ ใจกล้า ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล
นครพนม
 4. นางนฤมล เตโช ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน โรงพยาบาลนครพนม
 5. นางรามย์ สุตรสวรรณ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาล
นครพนม
 6. นายวรพงษ์ จินบุตร ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ โรงพยาบาลนครพนม
 7. นางเดือนฉาย ใจคง ตำแหน่ง บรรณารักษ์ชำนาญการ โรงพยาบาล
นครพนม
 8. นางสาวทิพวรรณ สุพิพัฒน์โมลี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
โรงพยาบาลนครพนม
 9. นางสาวกรรณิการ์ พรหมประกาย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลนครพนม
 10. นางวัลประภา นวลงาม ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาล
นครพนม
- เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมา
วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอ
เชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TQUA	แทน	ผลรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน
QUA ₁	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

QUA ₂	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน
QUA ₃	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน
QUA ₄	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง
QUA ₅	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
QUA ₆	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร
QUA ₇	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว
QUA ₈	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม
TEMP	แทน	ผลรวมของความผูกพันต่อองค์กร
EMP ₁	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
EMP ₂	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
EMP ₃	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย

สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาย

สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล

ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=216)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	72	33.33
- หญิง	144	66.67
2. อายุ		
- 20-30 ปี	55	25.46
- 31-40 ปี	66	30.56
- 41-50 ปี	42	19.44
- อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป	53	24.54
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	39.81
- ปริญญาตรี	117	54.17
- สูงกว่าปริญญาตรี	13	6.02
5. ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	68	31.48
- 6-10 ปี	59	27.31
- 11-20 ปี	44	20.37
- 21 ปี ขึ้นไป	45	20.83
รวม	216	100.00

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.46 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.02

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.31 ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และ ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 และมีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม**

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม รายละเอียดดังตาราง 5-13

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายด้าน

(n=216)

ด้าน ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.15	0.74	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	3.99	0.68	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.53	0.77	มาก
4	ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.82	0.64	มาก
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.86	0.67	มาก
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.69	0.63	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.67	0.64	มาก
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.89	0.64	มาก
	รวม	3.71	0.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย
ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$)

มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.86$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.82$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.69$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.53$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	รายได้แต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.09	0.99	ปานกลาง
2	รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต	2.82	0.95	ปานกลาง
3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.28	0.83	ปานกลาง
4	สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงกำย และอื่น ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.30	0.92	ปานกลาง
5	หน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.17	0.86	ปานกลาง
6	หน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.26	0.83	ปานกลาง
รวม		3.15	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=3.30$) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต ($\bar{X}=2.82$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงาน
ที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.78	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.91	0.85	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.73	0.91	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.86	0.78	มาก
5	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.94	0.75	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม	4.01	0.71	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยอย่างเหมาะสม	3.94	0.78	มาก
	รวม	3.99	0.68	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ

1 ครั้ง และมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.53$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.01$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.73$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n=216)

ข้อที่	ประเด็นข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.50	0.90	ปานกลาง
2	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.55	0.83	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม	3.49	0.97	ปานกลาง
4	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ	3.55	0.80	มาก
5	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส	3.55	0.79	มาก
6	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.56	0.80	มาก
รวม		3.53	0.77	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามี

นโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.56$)
 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ
 ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ($\bar{X}=3.55$) มีคุณภาพชีวิต
 การทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการศึกษา
 อบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม ($\bar{X}=3.49$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านโอกาสพัฒนา
 ชีวิตความสามารถของตนเอง

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็นข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วย พัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ	3.72	0.69	มาก
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.85	0.67	มาก
3	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.84	0.76	มาก
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน การทำงาน	3.75	0.88	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้หรือ คำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้	3.92	0.74	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.85	0.73	มาก
รวม		3.82	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ ($\bar{X}=3.72$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(n=216)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.07	0.81	มาก
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี	3.98	0.76	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	3.82	0.72	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.76	0.80	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.75	0.75	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.83	0.76	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค	3.79	0.80	มาก
	รวม	3.86	0.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X}=3.75$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านประชาธิปไตย
ในองค์กร

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.74	0.69	มาก
2	หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษกับบุคลากร	3.68	0.70	มาก
3	หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	3.70	0.68	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.67	0.79	มาก
5	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นปัญหาและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.73	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร	3.72	0.74	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.80	มาก
รวม		3.69	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการ

ตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร ($\bar{X}=3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.67$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(n=216)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.55	1.02	มาก
2	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย	3.48	0.82	ปานกลาง
3	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.74	0.79	มาก
4	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน	3.62	0.90	มาก
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน	3.83	0.77	มาก
6	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.81	0.70	มาก
รวม		3.67	0.64	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน ($\bar{X}=3.83$) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ($\bar{X}=3.81$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{X}=3.48$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านลักษณะงานที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคม

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม	3.86	0.59	มาก
2	หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม	3.83	0.66	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น	3.90	0.73	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.73	มาก
5	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณี	3.93	0.74	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงานราชการ	3.83	0.79	มาก
	รวม	3.89	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=$

3.98) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และ ประเพณี ($\bar{X}=3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงานราชการ ($\bar{X}=3.83$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายละเอียดดังตาราง 14-17

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายด้าน

(n=216)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การ บริหารงานขององค์การ	3.68	0.66	มาก
2	ด้านความทุ่มเทความพยายามในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.61	มาก
3	ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์การ	3.77	0.77	มาก
รวม		3.89	0.57	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความ
ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.68$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการยอมรับ
เป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.72	0.75	มาก
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงาน	3.70	0.73	มาก
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.74	0.67	มาก
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.57	0.83	มาก
	รวม	3.68	0.66	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อ
องค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและ
ยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.74$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการ
บริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}=3.72$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X}=3.57$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความทุ่มเท
ความพยายามในการปฏิบัติงาน

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ	4.17	0.69	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้น บรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.20	0.64	มาก
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.14	0.68	มาก
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการ ทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	4.18	0.76	มาก
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.15	0.67	มาก
	รวม	4.17	0.61	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้น
บรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้
ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=4.18$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความ
เจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.14$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความต้องการที่จะ
ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

(n=216)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงาน ด้วย	3.71	0.86	มาก
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็น พนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	3.81	0.78	มาก
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไป ตลอดอายุราชการ	3.86	0.83	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน	3.90	0.83	มาก
5	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของ หน่วยงาน	3.58	1.01	มาก
รวม		3.77	0.77	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับ
หน่วยงาน ($\bar{X}=3.90$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอด
อายุราชการ ($\bar{X}=3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเอง
เป็นเจ้าของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.58$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม**

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายละเอียดดังตาราง
18-19

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ใน
การศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร
อิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ
ตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ
ตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig.
(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม
หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์
กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตริวานิช, 2552, หน้า 37)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม

ตัวแปร	QUA ₁	QUA ₂	QUA ₃	QUA ₄	QUA ₅	QUA ₆	QUA ₇	QUA ₈	TQUA	EMP ₁	EMP ₂	EMP ₃	TEMP
Mean	3.15	3.99	3.53	3.82	3.86	3.69	3.67	3.89	3.71	3.68	4.17	3.77	3.89
S.D.	0.74	0.68	0.77	0.64	0.67	0.63	0.64	0.64	0.53	0.66	0.61	0.77	0.57
QUA ₁	1	.544**	.659**	.557**	.409**	.396**	.559**	.430**	.622**	.455**	.385**	.194**	.395**
QUA ₂		1	.558**	.630**	.500**	.455**	.505**	.557**	.656**	.472**	.280**	.163*	.345**
QUA ₃			1	.696**	.566**	.611**	.595**	.502**	.623**	.602**	.436**	.398**	.563**
QUA ₄				1	.650**	.639**	.614**	.638**	.685**	.670**	.517**	.477**	.655**
QUA ₅					1	.605**	.511**	.620**	.619**	.667**	.458**	.544**	.664**
QUA ₆						1	.503**	.582**	.606**	.669**	.499**	.564**	.690**
QUA ₇							1	.562**	.656**	.541**	.487**	.346**	.537**
QUA ₈								1	.664**	.568**	.502**	.353**	.556**
TQUA									1	.633**	.557**	.479**	.693**
EMP ₁										1	.461**	.598**	.602**
EMP ₂											1	.509**	.688**
EMP ₃												1	.682**
TEMP													1

จากตาราง 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม (TQUA) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวม (TEMP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.693$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม (TQUA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .633$)
2. ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .557$)
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .479$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (TEMP) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .395$)
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .345$)
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .563$)
4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .655$)
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .664$)

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .690$)

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .537$)

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .556$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม (TQUA) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .693$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม แสดงรายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.190	.190		6.266	.000
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	.002	.049	.002	.036	.972
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของ พนักงาน	.171	.053	.204	3.247	.001*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.093	.054	.127	1.719	.087
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	.163	.077	.185	2.108	.036*
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	.146	.071	.174	2.074	.039*
ประชาธิปไตยในองค์กร	.247	.075	.275	3.307	.001*
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.130	.056	.147	2.327	.021*
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.123	.058	.138	2.138	.034*

$R^2 = .582$, $R^{2Adj} = .566$, $F = 36.086$, $Sig = .000^{**}$

จากตาราง 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและ
สุขภาพของพนักงาน (มีค่าเบต้า = .204) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
(มีค่าเบต้า = .185) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (มีค่าเบต้า = .174)
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (มีค่าเบต้า = .275) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
ส่วนตัว (มีค่าเบต้า = .147) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (มีค่าเบต้า
= .138) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล
นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .566

ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.190 + .002(X_1) + .171(X_2) + .093(X_3) + .163(X_4) + .146(X_5) + .247(X_6) + .130(X_7) + .123(X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .002(Z_1) + .204*(Z_2) + .127(Z_3) + .185*(Z_4) + .174*(Z_5) + .275*(Z_6) + .147*(Z_7) + .138*(Z_8)$$

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายละเอียดดัง
ตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 216)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	142	65.74
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	74	34.26
รวม	216	100.00

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 216 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จาก
แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 65.74 ส่วนที่เหลือจำนวน 74 คน
เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 34.26

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม สามารถสรุป
เป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร
ซึ่งจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีความเข้าใจและสามารถ
ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม หน่วยงานอาจนำวิธีการ
บริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการ
บริหารงานที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการ

ทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณ และคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ตระหนักว่าองค์การแห่งนี้ทำงานอย่างมาก โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่พยาบาล เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีความสุขต่องานที่รับผิดชอบอยู่ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7. ควรมีการแบ่งงานและความรับผิดชอบของแต่ละแผนกให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับภาระหน้าที่

8. ควรมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการทำงาน

9. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

10. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์การ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ โดยการมีต้นแบบและให้ต้นแบบถ่ายทอดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรเพิ่มขึ้นได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนมควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการบริหารงานขององค์การเพื่อให้บุคลากรยอมรับนั้น ควรที่จะมีนโยบายที่ชัดเจนทุกมิติ เป็นธรรมชาติกับบุคลากรทุกระดับชั้น และมีการกำหนดเป้าหมายขั้นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการบริหารงานขององค์การนั้นควรที่จะเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“แนวทางในการที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนยอมรับในเป้าหมายนโยบาย การบริหารงานขององค์กร ส่วนตัวคิดว่าเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน ให้ความสำคัญเท่าเทียมกันกับบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะสายงานหลักหรือสายงานสนับสนุน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงตามตำแหน่งงาน อาจจะมีการจัดเวทีผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเป็นกันเอง ในเนื้อหาที่สอดแทรกแนวทางนโยบายต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางาน พัฒนาองค์การของตนเอง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ตนเองรับผิดชอบโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ การประเมินผลการดำเนินงานจะต้องประเมินตามการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ไม่ว่าจะงานในหน้าที่หลักหรืองานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมเพราะสายงานสนับสนุนมักจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจเสริมต่าง ๆ ของหน่วยงานมากกว่าสายวิชาชีพหลักซึ่งมักจะได้รับการผิดชอบเฉพาะงานหลักของตนเอง ซึ่งบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถและสละเวลาในการทำงานนั้น ๆ มากกว่างานที่รับผิดชอบหลักจึงควรที่จะนำงานทุก ๆ อย่าง มามีผลต่อการประเมินด้วย และเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็ต้องเท่าเทียมกันมีสิทธิเหมือนกับสายวิชาชีพหลักเพราะจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความใส่ใจในงานมากขึ้น ภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ระดับผู้บริหารของโรงพยาบาลนครพนมต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้นำมีบทบาทสำคัญ ต้องกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง แก้ปัญหาได้จริง แสดงออกซึ่งความตั้งใจและเต็มใจที่จะดูแล ช่วยเหลือให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายการบริหารองค์การ มีการติดตามงาน เป็นระยะ ๆ มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ มีจริยธรรม จึงทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ในเป้าหมาย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนมควรกำหนดให้มีการบริหารงานที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของโรงพยาบาลนครพนมต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงาน และควรมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมี ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีแรงบันดาลใจใน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานของ องค์การ ได้แก่ โรงพยาบาลนครพนมควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการบริหารงาน ที่ชัดเจนทุกมิติ เป็นธรรมกับบุคลากรทุกระดับชั้น และมีการกำหนดเป้าหมายขั้นตอนที่จะ นำไปสู่เป้าหมายเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการ บริหารงานขององค์การควรเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และควรเสริมสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความทุ่มเทความพยายามในการ ปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความทุ่มเทความ
พยายามในการปฏิบัติงาน พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศเวลาให้แก่ราชการโดย
ไม่คิดเป็นการปฏิบัตินอกเวลาราชการ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากรมากขึ้น เพื่อ
สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานนั้น องค์การควรมีเป้าประสงค์ที่
ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เสียสละ ทั้งความคิดและร่างกายนั้น
ควรที่จะสร้างความร่วมมือกันในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์การ ตลอดจน
กำหนดให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยการกำหนดแรงจูงใจไม่
ว่าจะเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน หรือแรงบันดาลใจหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่นที่ทำให้
บุคลากรเกิดความทุ่มเท เสียสละในงานหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุ
วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความ
ตั้งใจให้งานบรรลุวัตถุประสงค์”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าเขาทุ่มเทไปแล้วได้รับการยอมรับ หรือผลตอบแทนกลับมามากน้อยเพียงใด การยกย่องชมเชยเมื่อได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับทีมสหวิชาชีพหลัก หรือการมอบขวัญกำลังใจตอบแทนเมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจ ทุ่มเทกับงานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ลดการตำหนิคนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคนที่ขาดความรับผิดชอบในหน่วยงาน ผู้บริหารควรจะมีการเรียกคุยหรือตำหนิเป็นรายบุคคลเพื่อลดการเสียกำลังใจ ความทุ่มเทของคนที่ปฏิบัติงานคืออยู่แล้ว จะทำให้การทุ่มเทผู้ปฏิบัติงานคืออยู่แล้วเขาลดน้อยลงไปได้ เพราะเขาจะคิดว่าทำหรือไม่ทำก็ได้รับค่าตำหนิเหมือนกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการลดความเลื่อมล้ำ ส่งเสริมคนดีมีใจเป็นกลางและยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับปรับเงินเดือน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ในการให้เกิดการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานมีความเป็นกันเอง ยุติธรรม เสมอภาค เกิดการทำงานแบบไม่กดดัน เหนื่อยแต่รู้สึกสนุกกับการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างสวัสดิการที่เหมาะสม มีเวทีแสดงความชื่นชมเมื่อทำดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนมควรกำหนดให้มีการบริหารงานที่เหมาะสมและเสริมสร้างให้บุคลากรเต็มใจอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จและปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของโรงพยาบาลนครพนมควรมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงาน และพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงพยาบาลนครพนม ควรมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เสียสละ ทั้งความคิดและร่างกาย ควรที่จะสร้างความร่วมมือกันในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ตลอดจนกำหนดให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยการกำหนดแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน หรือแรงบันดาลใจหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่นที่ทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท เสียสละในงาน หรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

**3. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย
สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก
ขององค์กร**

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความต้องการที่จะ
ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดี
กับทุกคน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ควรปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรักในงานที่ทำ ซึ่งความรักในงานที่ทำ
จะทำให้ผลสำเร็จของงานออกมาได้ดี และทำงานอย่างมีความสุข”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“การที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น องค์กรควรที่จะมี
แรงจูงใจ หรือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
จะสามารถที่จะเติบโตในสายงานที่ตนดำรงอยู่ เช่น การให้ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาที่
เขาได้ไปศึกษาเพิ่มเติมและการปรับอัตราตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อบุคลากรจะได้เติบโตในสาย
งานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้นั้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่
เหมาะสม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร คิดว่าความมั่นคงมาเป็นอันดับแรก การจะไม่ถูกเลิกจ้างหรือลดเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับพิเศษแตกต่างจากที่อื่น ไม่ว่าจะสถานการณ์การเงินของหน่วยงานจะอยู่ในภาวะใดก็ตามก็ไม่ลดค่าตอบแทนหรือเลือกให้ค่าตอบแทนเฉพาะกลุ่มวิชาชีพหลักแล้วมาลดส่วนของหน่วยงานสนับสนุน บรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานก็มีส่วนสำคัญ การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้เหมือนครอบครัว อยู่กันแบบกัลยาณมิตร เวลาปรึกษาหารือหรือทำงานร่วมกันจะกล้าที่จะเสนอแนวความคิดเพื่อช่วยกันพัฒนาหรือแก้ไขส่วนที่บกพร่อง ไม่แบ่งสายวิชาชีพ ไม่สร้างความแตกต่างว่าวิชาชีพหลักมีสิทธิ์ตัดสินใจในการทำงานเพียงฝ่ายเดียว ควรเปิดโอกาสให้สายงานสนับสนุนได้เสนอแนวทางการพัฒนางานในส่วนงานของเขที่ได้รับผิดชอบ หรือมีส่วนที่ต้องไปเกี่ยวข้องกับสายวิชาชีพหลักด้วย โดยมีผู้บริหารเป็นตัวกลางในการประสานงานด้วย เพราะบางที่ปัญหาที่เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนประสานงานโดยตรงกับสายวิชาชีพหลักแล้วเกิดความขัดแย้งกันเอง จึงจำเป็นจะต้องมีผู้บริหารขององค์กรร่วมเป็นผู้พิจารณาด้วย ซึ่งจะไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณทอดทิ้งให้รับหรือแก้ปัญหาเพียงลำพัง ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย และไม่อยากจะลาออกไปจากองค์กรนี้ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“องค์กรต้องแสดงวิสัยทัศน์ มีแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรเห็นถึงความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ชัดเจน ให้ความหวังที่เป็นจริง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“การดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ลาออก 1. ต้องสร้างความผูกพันตั้งแต่บุคลากรสายสนับสนุนเข้ามาสู่องค์กร ตั้งแต่แรกเริ่ม การปฐมนิเทศที่ดีประทับใจตั้งแต่แรก องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดี ดูแลอย่างต่อเนื่อง มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 2. สร้างคุณค่าให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ได้แสดงออกซึ่งความสามารถของตนตามที่ได้เรียน ให้งานตรงตามศักยภาพที่มี 3. เปิดโอกาสให้ได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนมควรสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของโรงพยาบาลนครพนมควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ตระหนักว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนมควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ตระหนักว่าองค์การแห่งนี้ทำงานอย่างมาก โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ โรงพยาบาลนครพนมควรมีแรงจูงใจ หรือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะสามารถที่จะเติบโตในสายงานที่ตนดำรงอยู่ เช่น การให้ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาที่เขาได้ไปศึกษาเพิ่มเติม ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ มีแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรเห็นถึงความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ชัดเจน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เพิ่มเติม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เพิ่มเติม พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“โรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับ
ทุกงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“มีแนวทางในการพัฒนาองค์กรเดียวกัน โดยการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน
เชื่อมโยงกันอย่างมีระบบ จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ดี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“จากทั้งหมดที่ให้คำเสนอแนะนั้น ที่สำคัญที่สุดที่องค์กรจะสามารถ
ดึงดูดบุคลากรไม่ให้เกิดการย้าย ลาออก ตลอดจนไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในหน้าที่การงาน
สำคัญที่สุดคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมในหน้าที่และความรู้ความสามารถ และอีกประเด็นที่
สำคัญคือความเจริญในหน้าที่การงานที่ตนสามารถจะเจริญเติบโตได้ องค์กรควรที่จะมี
การสนับสนุนในเรื่องนี้ด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนม ควรกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันใน
องค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม เพิ่มเติม สำหรับโรงพยาบาลนครพนมนั้น มีการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่บ้าง แต่ยังไม่มากพอ และยังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการพบปะกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาล มีการกล่าวถึงความมั่นคง สวัสดิการ ความก้าวหน้า ความปลอดภัยต่าง ๆ ที่จะได้รับในแต่ละปีมากขึ้น หรือลดลงเล็กน้อยเพียงใด เพราะอะไร เพื่อที่จะได้ทำ ความเข้าใจกับบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดการคาดเดากันไปในทางที่ไม่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นคงและคิดที่จะลาออกหรือไปทำงานที่อื่นได้ ควรจะมีการจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กรในแต่ละปีให้กับบุคลากรทั้งใหม่และเก่าทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ตั้งแผนงาน งบประมาณที่จะพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กรนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายและสอดแทรกความรู้ สมรรถนะในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กรเพิ่มมากขึ้น และเป็นการลดอัตราระหว่างสายวิชาชีพด้วย เพราะในหน่วยงานโรงพยาบาลนครพนม ค่อนข้างมีหลากหลายวิชาชีพและค่อนข้างเป็นสายวิชาชีพที่มีอัตราสูง ขอยกตัวอย่าง หน่วยงานที่เคยปฏิบัติงานมาก่อนที่จะย้ายมาทำงานที่โรงพยาบาลนครพนม เป็นองค์กรแห่งหนึ่งซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลเหมือนกัน จะมีการตั้งงบประมาณไว้ประจำปีที่จะพาบุคลากรทุกคนที่สมัครใจไปร่วมทำกิจกรรมการพัฒนาองค์กรกันนอกสถานที่ทำงาน แล้วจัดกิจกรรมโดยเชิญวิทยากรมาร่วมให้ความรู้และพาทำกิจกรรม ผลที่ได้กลับมาก็ทำให้บุคลากรทุกท่านได้รู้จักกันมากขึ้น เกิดความผูกพันกันในองค์กรเพราะได้ร่วมทำกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความสามัคคี ทำให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่เนื่องด้วย โรงพยาบาลนครพนมเป็นหน่วยงานใหญ่ อาจจะต้องใช้งบประมาณพอสมควรในการจัดกิจกรรมแบบนี้ แต่ก็อยากให้เริ่มมีกิจกรรมดี ๆ สำหรับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“เพิ่มสวัสดิการทางสังคม เช่น ให้รางวัลคนทำงาน ด้วยโปรแกรมท่องเที่ยวทัศนศึกษา/มีสิทธิเลือกวันลาพักผ่อน/จัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินปลอดดอกเบี้ย/เมื่อเจ็บป่วยจัดสวัสดิการห้องพิเศษฟรี รถรี้เฟอร์รี่ให้แก่บุคลากรและครอบครัว”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2563)

“การออกแบบประสบการณ์ที่เหมาะสม ในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ แบ่งตามแต่ละช่วงวัย ตามกลุ่ม จะช่วยพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สายสนับสนุน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“โรงพยาบาลนครพนม ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มี ปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงานของบุคลากร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนมควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เพิ่มเติม ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการพบปะกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อ ชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาล และควรมีการกล่าวถึงความมั่นคง สวัสดิการ ความก้าวหน้า ความปลอดภัยต่าง ๆ ควรมีการกำหนดนโยบายและการ บริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากร มีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ ให้มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงานของบุคลากร ควรปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของทำงานให้มีความเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพของงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์การเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการปฏิบัติงาน และควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์การ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีจำนวนทั้งสิ้น 216 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 และมีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}=3.99$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.89$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.86$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.82$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.69$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.53$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}=3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}=3.68$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (มีค่าเบต้า =.204) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (มีค่าเบต้า =.185) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (มีค่าเบต้า =.174) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (มีค่าเบต้า =.275) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (มีค่าเบต้า =.147) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (มีค่าเบต้า =.138) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ =.582 ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาล นครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 ส่วนที่เหลือร้อยละ 43.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

5. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของทำงานให้มีความเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพของงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์การเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการปฏิบัติงาน และควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคต การทำงานในองค์การ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X} = 3.99$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.86$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.82$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\bar{X} = 3.69$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.67$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.53$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.15$) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีการทำงานโดยได้รับการตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่พอควร แม้ว่าการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งเป็นงานทางด้านสาธารณสุขที่มีลักษณะพิเศษ เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ มิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล ในขณะที่ประชาชนมาใช้บริการในสถานบริการของรัฐเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลับมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยทุกเดือนจะมีรายงานการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการลาออก งานสาธารณสุขจึงเป็นงานที่หนักทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งยังเสี่ยงอันตราย อันเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วย การเสื่อมเสียสุขภาพของบุคลากรจากการใช้แรงงานที่หักโหม ในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดอุปสรรคและปัญหาต่อการบริการที่มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า ตลอดจนศักดิ์ศรีในอาชีพ โดยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อยในด้านค่าตอบแทนในปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน แต่เนื่องจากความจำเป็นในชีวิตความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ที่แตกต่างกัน จึงยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้า เครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายสูง ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมได้รับ ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยการกำหนดจากกระทรวงสาธารณสุข ทางโรงพยาบาลนครพนม ไม่มีอำนาจในการที่จะกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรตามสภาพค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้น ในการให้ความช่วยเหลือจึงค่อนข้างลำบาก เพราะเกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาลและสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ โรงพยาบาลนครพนมจึงไม่สามารถ

ที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง แต่สามารถปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการอื่น ๆ ให้ดีขึ้นได้ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสูงสุด คือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงค์วาน (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.57$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านที่คุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.09$)

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.68$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ สังเกตใจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร

ของพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันขององค์การจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ พยาบาลต้องการให้ผู้ขึ้นทราบบว่าทำงานในโรงพยาบาลนี้ เพราะโรงพยาบาลมักได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางดี เฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.45 หากมีโอกาส พยาบาลมักจะร่วมพูดคุยเกี่ยวกับโรงพยาบาลในด้านที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.35 พยาบาลมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นงานที่มีส่วนสนับสนุนในความสำเร็จของโรงพยาบาล เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.32 และพยาบาลพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียงในทางที่ดี เฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 4.32 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดณ์ วัฒนธรรม (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในภาพรวมระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร สกฤณี, ปิยธิดา ตรีเดช, สุกคน ธาศิริ และศักดิ์ดา ตรีเดช (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.80, S.D.=0.59)

3. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณา

การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .582 ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าอิทธิพลสูงสุด โดยมีค่าเบต้า = .275 แสดงให้เห็นว่า หากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติ รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์การ พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 ส่วนที่เหลือร้อยละ 43.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gubman (1998, p. 188 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549, หน้า 25)

ได้กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ 3) ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ 4) ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า 5) ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ 6) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน และ 7) ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีทัศนคติและพฤติกรรมแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผลานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนชช, 2551, บทคัดย่อ) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมระดับปานกลาง ($r_{xy}=.54$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($r_{xy}=.42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($r_{xy}=.42$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน (2559) ซึ่งได้ศึกษา ลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีพร สุกุณี, ปิยธิดา ตรีเดช, สุกคน ธาศิริ และศักดิ์ดา ตรีเดช (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.712, p < 0.001$) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาระบบบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพและตำแหน่งงานต่าง ๆ ของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบของกิจกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

ส่วนการที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัวและไม่เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต อีกทั้งบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลนครพนม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และถูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งอาจไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน โดยหน่วยงานต้องเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มีการจัดทำแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และจัดระบบการรักษาความปลอดภัยให้มีความเหมาะสม

1.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดีของหน่วยงาน และช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

1.3 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และ

ผู้บังคับบัญชาต้องให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค

1.4 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยต้องมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากร อันจะเป็นการช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

1.5 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยผู้บริหารต้องเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีการรับฟังความคิดเห็น ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร แล้วนำมาช่วยกันดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษกับบุคลากร

1.6 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยต้องมีการกำหนดและจัดสรรภาระงานให้กับบุคลากรให้เหมาะสมและมีความสมดุล เพื่อไม่ทำให้บุคลากรเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย แก่บุคลากร

1.7 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ โดยการบริหารงานที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมกับการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์การให้บุคลากรสายสนับสนุนรับรู้และตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เพื่อให้เกิดการเชื่อมั่นและยอมรับในแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การโดยการสร้างค่านิยมร่วมในความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด เป็นเกียรติที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

1.8 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านสภาพการทำงาน

ที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เช่น วัฒนธรรมองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น ๆ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน ของแต่ละโรงพยาบาล

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม. (2562). *ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม*. นครพนม: โรงพยาบาลนครพนม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เครีอวัลย์ เปี่ยมรอด. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมศุลกากร: ศึกษากรณีสำนักสถิติประโยชน์ทางภาษีอากร*. สารนิพนธ์ รม.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จิรวัดณ์ ถนอมธรรม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิราพร ระโหลฐาน. (2559). *ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สุขภาวะ เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียง*. รายงานการวิจัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- จุฬาลักษณ์ บารมี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS*. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2550). *แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย*. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*. 2(2), 12.
- ชุตีรัตน์ ชมพูรัตน์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทแอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพฤทธิ ศรีภักดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำและบรรยากาศขององค์กร ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณัฐวรรณ แสงอุทัย. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร" *วารสารวิชาการสาธารณสุข* 24, 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม): 761-768.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร*. รายงานการวิจัย สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการจัดการ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทพประสิทธิ์ อุตตะโมท. (2549). "การบริหารกำลังคนในองค์กรยุคใหม่: การจ้างงานแบบพิเศษหรือแบบชั่วคราว" *วารสารข้าราชการ* 51, 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2549).
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- ชญุต บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประภาพรพรณ พิชะ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา*. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2557). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : แฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- ภัทรภาพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- รมย์ชลี สุวรรณชัยรักษ์. (2550). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ทหารไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำปาง*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและ
ความผูกพันต่อองค์กร: พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคม
อุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัศมี เอกถรงค์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. ปทุมธานี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- โรงพยาบาลนครพนม. (2562). *บรรยายสรุปโรงพยาบาลนครพนม ประจำปี 2562*.
นครพนม: โรงพยาบาลนครพนม.
- ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ
ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2559). *ลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพ
การให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. รายงานการวิจัย. นครสวรรค์: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.*
- ศิริวรรณ แม่นศิริ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.*
- สกา สำราญคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบุญ. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สรเสริญ เตชะบุรพา. (2554). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สมชื่น นาคพลัง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สมชาย ศรีวิรัตน์. (2556). *คุณภาพชีวิตดี มีความสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 14 กรกฎาคม 2562. สืบค้นจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/549132>*
- สมหวัง ไชยารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- สาวิตรี ดวงรัตน์มณีโชติ. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมกระดาษ เขตอุตสาหกรรมบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สิรินทร์ทิพย์ อุดมวงศ์. (2557). *การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณณี ศรีพลหงษ์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่การไฟฟ้านครหลวง*. สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์การ*. วารสารข้าราชการ. 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน), หน้า 10.
- สุริพร สุกุณี, ปิยธิดา ตริเตช, สุกน ธาศิริ และศักดา ตริเตช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ สังเกตใจ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน*. รายงานการวิจัย. แม่ฮ่องสอน: โรงพยาบาลธัญญารักษ์แม่ฮ่องสอน.

- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.
- อัสนียา สุวรรณศิริกุล. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แท้จริงสู่ความภาคภูมิใจที่ยั่งยืน.
การบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27(4), 81-83.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Ackdeth Piyadeth . (2010) *Organizational Climate and Quality of Work Life Among Staff Nurses in Central Hospitals, Lao People's Democratic Republic*, Unpublished master's thesis, Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63, pp. 1-18.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W., and Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences. *Tourism Review*. 64(3): 4-18.
- Buford, J.A., Jr.; & Lindner, J.R. (2002). *Human Resource Management in Local Government: Concepts and Applications for Students and Practitioners*. Cincinnati, OH: Southwestern.

- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 6th ed. New York: McGraw–Hill.
- Charles W. (2003). “Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival.” *Resource Magazine*. (November 2003), pp. 19–22.
- Davis, K. and J.W. Newstrom. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Book.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice–Hall.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & David–LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp. 51–59.
- Ferguson, A. (2005). *Employee engagement: does it exist, and if so, how does it relate to performance, other constructs and individual differences*. Macquarie University.
- Gubman, L.E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw–Hill Companies, Inc.
- Hackman, R.J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang*. Santa Monica: Goodyear Publishinf.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesisn*. Masachuserrs: Addison – Wesley Publishing Company.
- Hayati, K. and Caniago, I. (2012) Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 65, 272–277.
- Hewitt Associates. (2003). *Best Employers in Asia Research. The engagement model*. Retrieved October 7, 2017.
- Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada* [Online]. Available: <http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>.

- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern Human Relation Work*. 5th ed. Florida: The Dryden Press Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Hossain Sharif. (2012). Multivariate Granger Causality between Economic Growth, Electricity Consumption, Exports and Remittance for the Panel of Three SAARC Countries. *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 12 Issue 4 Version 1.0 March 2012
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692–724.
- Knox, S., & Irving, J.A. (1997). *Nurse manager perceptions of healthcare executive behavior during organization change*. JONA.
- Koyuncu, Burke, and Fiksenbaum (2006). Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences. *Tourism Review*. 64(3): 4–18.
- Lewin, David. (1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational Dynamics*, 11 (9), pp. 37–53.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Mottaz, C.J. (1987). An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational commitment. *The Sociological Quarterly*. 28(4). p. 549.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed). New York: McGraw–Hill.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management*. (6th ed.). New York: McGraw–Hill Education.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: Implication Of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61–67.

- Rusbult, C.E. & Farrell, D., 1983. A longitudinal test of the investment model. The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 429–438.
- Salleh et al. (2016). Gender differences among hotel guest towards dissatisfaction with hotel services in Kuala Lumpur. *Procedia Economics and Finance*, 37, 27–32.
- Saraji, N. & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8–14.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management* (3rd ed). Minnessota: Nest Publshing.
- Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, Azeem. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan) Vol 14, No 6–A (2014): *Global Journal of Management and Business*.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., and Scholl, A. (2008). Being engage at work and detached at home: a week–level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*. 22(3): 257–276.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1977). *Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism*. “Psychological Bulletin 80 No.2 ”.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2005). *Management*. Wallingford, United Kingdom. Publisher: Prentice Hall.
- Susan Curtis and Dennis Wright. (2001). “Retaining Employees–The Fast Track to Commitment” *Management Research News*. 24,8 (November 2001), pp. 60–62.

- Tentama, Pranungsari. (2016). *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools*. Faculty of Psychology, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
Article Info.
- United Nations. (2009). *Human Development Report 2009*. New York, USA: United Nations.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving the Quality of work Life*. Harvard Business Review.
- Werbel, J.D. & Gould, S., (1984). A comparison of the relationship of commitment to turnover in recent hires and tenured employees. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), pp. 687–690.
- Welbourne, T.M., Johnson, D.E. & Erez, A. (2003). *The role-based performance scale: Validity Analysis of a theory-based measure* (CAHRS Working Paper #97–05). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Wyatt, T.A. and Wah, C.y. (2001) *Perceptions of QWL: A study of ministrations of social affairs gonsiori 29*, Tallinn 15027. Retrieved May 29, 2019.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตกระหน้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตกระหน้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุญาตจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกร)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน จำเอกทวี คุณรัตน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิมล ใจช่วง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๗๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเข็มน
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน จำเอกทวี คุณรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิมล ใจช่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญูรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประสิทธิ์ ใจกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนฤมล เตโช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรามย์ สุตรสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวรวงษ์ จินบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางเดือนฉาย ใจคง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุคตาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุคตาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวทิพวรรณ สุพิพัฒน์โมลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวกรรณิการ์ พรหมประกาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวัลประภา นวลงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญา บุตดาจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๔๕ ๔๑๕๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. จำเอกทวี คุณรัตน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการด้านการบริหาร โรงพยาบาล
นครพนม
5. นายวิมล ใจช่วง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้า
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม**

1. จำเอกทวี คุณรัตน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการด้านการบริหาร โรงพยาบาลนครพนม
2. นายวิมล ใจช่วง ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม
3. นายประสิทธิ์ ใจกล้า ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนครพนม
4. นางนฤมล เตโช ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน โรงพยาบาลนครพนม
5. นางรามย์ สุตรสุวรรณ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลนครพนม
6. นายวรพงษ์ จินบุตร ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ โรงพยาบาลนครพนม
7. นางเดือนฉาย ใจคง ตำแหน่ง บรรณารักษ์ชำนาญการ โรงพยาบาลนครพนม
8. นางสาวทิพวรรณ สุพิพัฒน์โมลี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน โรงพยาบาลนครพนม
9. นางสาวกรรณิการ์ พรหมประกาย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม
10. นางวัลประภา นวลงาม ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลนครพนม

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

--	--	--

รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล และจะนำไปเป็นประโยชน์เฉพาะทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้ทราบ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง หรือระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี
 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี
 4. อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี
 2. 6-10 ปี
 3. 11-20 ปี
 4. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	รายได้แต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายภายในครอบครัว					
2	รายได้เพียงพอสำหรับเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคต					
3	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
4	สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
5	หน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6	หน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย						
ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
2	หน่วยงานของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
3	หน่วยงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม					
4	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
5	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียง อย่างเหมาะสม					
7	หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยอย่างเหมาะสม					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม					
4	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ					
5	หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส					
6	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ					
2	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถให้ความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
6	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี					
3	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ					
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5	ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม					
7	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ						
1	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่าน					
2	หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษกับบุคลากร					
3	หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร					
4	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
5	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					
6	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจการตัดสินใจในงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร					
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
1	ท่านไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
2	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย					
3	ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
4	การปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ต่อ)						
5	ปัจจุบันท่านพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และ การมีเวลาเป็นส่วนตัวของท่าน					
6	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ เหมาะสมในแต่ละวัน					
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
1	หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อการ ช่วยเหลือสังคม					
2	หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม					
3	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ ต่าง ๆ ของส่วนราชการอื่น					
4	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
5	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณี					
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยกันรักษาภาพพจน์ที่ดี ของหน่วยงานราชการ					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด
โรงพยาบาลนครพนม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ					
1	หน่วยงานมีการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
2	ท่านมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
4	ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ					
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน					
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน					
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
2	ท่านมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้					
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ					
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน					
5	ท่านมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของหน่วยงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

(จากการทดลองใช้แบบสอบถาม)

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม	.798	ใช้ได้
2 ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม	.876	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ	.852	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กัญญา บุคตาจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2526
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 96 หมู่ที่ 4 ตำบลกุดฉิม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 48110 โทรศัพท์ 08-3545-4159
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลตำบลนาคำ หมู่ที่ 5 ตำบลนาคำ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยการอาชีพ ธาตุพนม
พ.ศ. 2554	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสน ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2563	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556-2561	นักทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม
พ.ศ. 2561 ถึงปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลนาคำ อำเภอ ศรีสงคราม จังหวัดนครพนม