

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวณัฐชญา ชัยมณี

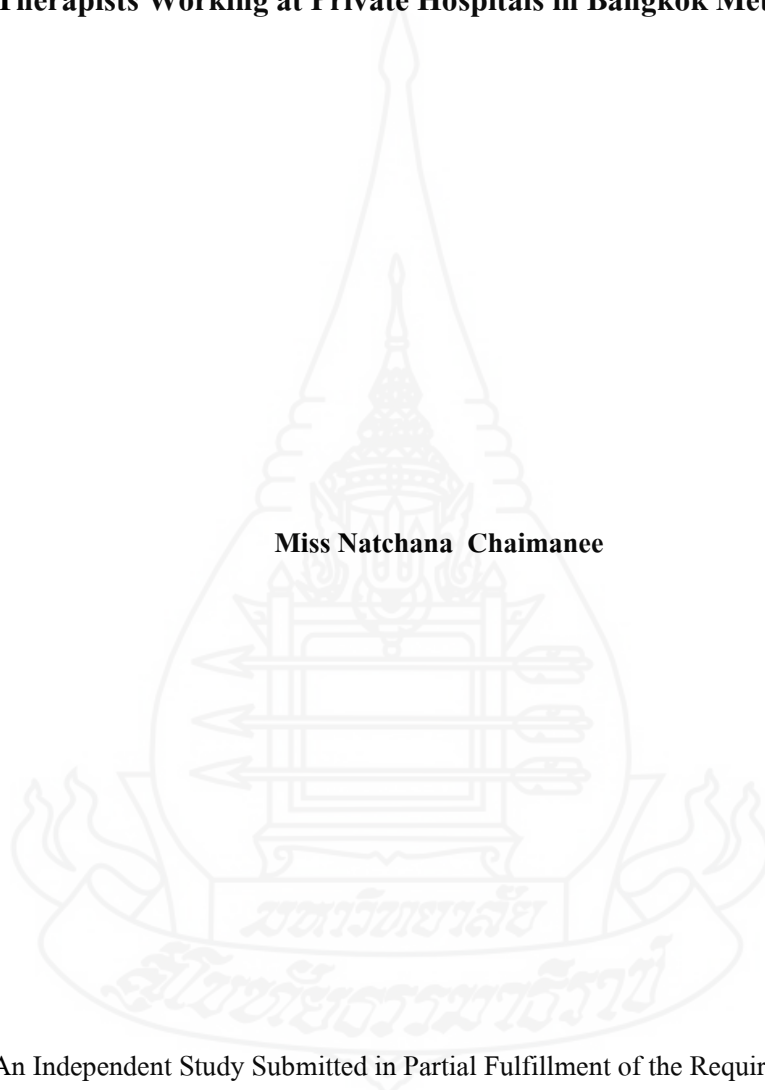


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**The Quality of Work Life Affecting the Organizational Commitment of Physical  
Therapists Working at Private Hospitals in Bangkok Metropolitan**

**Miss Natchana Chaimanee**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร  
ชื่อและนามสกุล นางสาวณัฐชญา ชัยมณี  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ

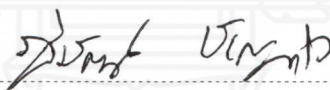
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. วุฒิพัฒน์ ชาญกิจ)



(รองศาสตราจารย์ ดร. นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
นักรักษาพยาบาลบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
**ผู้ศึกษา** นางสาวณัฐชญา ชัยมณี **รหัสนักศึกษา** 2603001559 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของนักรักษาพยาบาลบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรักษาพยาบาลบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักรักษาพยาบาลบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักรักษาพยาบาลบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาจโรยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร นักรักษาพยาบาลบำบัด

**Independent Study title:** The Quality of Work Life Affecting the Organizational Commitment of Physical Therapists Working at Private Hospitals in Bangkok Metropolitan.

**Author:** Miss Natchana Chaimanee; **ID:** 2603001559;

**Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Pavin Chinachoti, Assistant Professor;

**Academic year:** 2019

### Abstract

The objectives of this study were to study: (1) the level of quality of work life and the level of the organizational commitment of physical therapists working at private hospitals in Bangkok Metropolitan; (2) relationship between factors relating quality of work life and organizational commitment of physical therapists working at private hospitals in Bangkok Metropolitan; and (3) Quality of work life factors influencing the organizational commitment of physical therapists working at private hospitals in Bangkok Metropolitan.

A survey research design was utilized to carry out this study. The study population was the number of 1,037 comprised physical therapists working at private hospitals in Bangkok Metropolitan. The sample of this research was calculated by using Taro Yamane formula. The sample group of 289 samples was obtained by simple random sampling. The questionnaire was a research instrument for collecting research data from the participants of a study. The data was analyzed using Frequency Distribution, Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The findings indicated that (1 ) The overall quality of work life and in the specific areas were at a high level, 2) The overall quality of work life was correlated with the organizational commitment at a moderate level with the statistical significance level of 0.01 and (3) Quality of work life affecting relating to the involvement and benefit to society, progress and stability of work, and the work-life balance had an effect on organizational commitment, accounting with a significance level of 0.01.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Physical Therapists

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และให้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกๆ ท่าน ที่ให้ความรู้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจกันตลอดมา

ขอขอบคุณนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้กล่าววามที่ช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ในที่สุด

ณัฐชญา ชัยมณี

กรกฎาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทนำ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานงานวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทนำ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทนำ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
บทนำ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของนักกายภาพบำบัด ที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	29
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	32

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัด ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร.....	46
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร.....	51
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร.....	57
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการศึกษา.....	60
การทดสอบสมมติฐาน.....	65
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	77
แบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้ศึกษา.....	87



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	29
ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	29
ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	30
ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน.....	30
ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	31
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	32
ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	33
ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย.....	35
ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล.....	37
ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	39
ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	40
ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร.....	42
ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว.....	43
ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	45
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	46
ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก.....	47
ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความ ผูกพันต่อองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐาน.....	50
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับ ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม.....	51
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การ โดยรวม.....	52
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก.....	53
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง.....	54
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	56
ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	57



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรหลาย ๆ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ เพราะมนุษย์มีความคิดสติปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้สึกและมนุษย์สามารถพัฒนาได้ หากองค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร จะส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรได้ผู้บริหารองค์กรจึงต้องเข้าใจในสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรและทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ในระดับองค์กรเท่านั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปีข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพ และมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต, 2556) ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงต้องให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะเมื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากร แล้วนำความต้องการมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพราะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป (เป็ยกนิฐ์ โชติวนิช, 2560)

สำหรับธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งถือเป็นธุรกิจที่บริการทางการแพทย์ ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการให้บริการ โดยต้องใช้ความรู้ ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะด้านของแต่ละวิชาชีพในการให้บริการและการบริการต้องเป็นบริการที่มีคุณภาพเนื่องจากเกี่ยวข้องกับชีวิตของคน แต่ในปัจจุบันพบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีความขาดแคลนเนื่องจากปริมาณผู้มารับบริการมีจำนวนมากกว่าผู้ให้บริการ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2560 พบว่าประเทศไทยมีโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 347 แห่ง และมีผู้มารับบริการซึ่งรวมทั้งคนไทยและชาวต่างชาติดีกว่า 61.6 ล้านคน โดยมีบุคลากรในโรงพยาบาล 179,966 คน (ในที่นี้รวมบุคลากรที่ทำงานเต็มเวลาและทำงานบางเวลา) เป็นเจ้าหน้าที่รักษาพยาบาล ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล 61.1% เจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ ได้แก่ นักรังสีการแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด เภสัชกร ฯลฯ จำนวน 10.25% และเจ้าหน้าที่บริหาร และเจ้าหน้าที่บริการโรงพยาบาลอีก 22.8 % หากเทียบกับจำนวนผู้มารับบริการแล้วยังมีความขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อยู่มาก โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่บริการทางการแพทย์ เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับวิชาชีพอื่นๆ ถือว่ามีจำนวนน้อยที่สุด และเมื่อเทียบกับจำนวนผู้รับบริการก็ยังคงถือว่ามีความขาดแคลนบุคลากรเป็นอย่างมาก

วิชาชีพกายภาพบำบัดเป็นวิชาชีพที่กระทำต่อมนุษย์ในการตรวจประเมิน วินิจฉัย รักษา ผู้ป่วยด้วยวิธีการและเครื่องมือทางกายภาพบำบัด พื้นฟูความผิดปกติของการเคลื่อนไหวของร่างกาย ที่เกิดขึ้นจากภาวะของโรคหรือความเสื่อมที่เกิดขึ้นรวมถึงป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แก่ผู้ป่วย (พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด, 2547) นักกายภาพบำบัด คือ ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตจากสภากายภาพบำบัด โดยบทบาทของนักกายภาพบำบัดมี 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านระบบกระดูก กล้ามเนื้อและข้อต่อ (Musculoskeletal system) ด้านระบบประสาท (Neurological system) ด้านระบบหัวใจ ทรวงอกและหลอดเลือด (Cardiovascular system) ด้านกายภาพบำบัดเด็ก (Pediatric) ด้านการยศาสตร์ (Ergonomics) และสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกกำลังกายด้านต่าง ๆ รวมถึงกายภาพบำบัดในนักกีฬา กายภาพบำบัดเป็นหนึ่งในบริการทางด้านการแพทย์ที่สำคัญและเป็นวิชาชีพที่ยังขาดแคลนและมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนของผู้ป่วย จากข้อมูลของสภากายภาพบำบัด พบว่า จำนวนนักกายภาพบำบัดที่ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพในประเทศไทยมีจำนวน 8,000 คน แต่มีนักกายภาพบำบัดเพียง 5,000 คนที่ประกอบอาชีพกายภาพบำบัดในระบบการบริการทางการแพทย์ ทั้งภาครัฐและเอกชน ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข (2561) พบว่ามีสัดส่วนจำนวนประชากรกับนักกายภาพบำบัดอยู่ที่ 12,930:1 โดยเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่นมีสัดส่วนจำนวนประชากรกับนักกายภาพบำบัดอยู่ที่ 1,500:1 และประเทศไต้หวัน มีสัดส่วนจำนวนประชากรกับนักกายภาพบำบัดอยู่ที่ 6,571:1 (Landry et al, 2009) ในขณะที่ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา

มีสัดส่วนประชากรต่อนักกายภาพบำบัด 1,613:1 และ 2,083:1 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดการณ์ว่าปี 2574 เมื่อนั้นจะเรียกประเทศไทยว่าเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ทำให้มีความต้องการนักกายภาพบำบัดอยู่ที่ประมาณ 9,500-27,000 คน เพื่อรองรับสถานการณ์ให้มากขึ้นตาม จะเห็นได้ว่าจำนวนนักกายภาพบำบัดมีจำนวนยังไม่เพียงพอกับความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น

ด้วยสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวมไปถึงเศรษฐกิจโลกทำให้การแข่งขันของสถานบริการด้านการแพทย์มีสูงขึ้น มีผลทำให้ตลาดมีความต้องการบุคลากรทางการแพทย์สูงขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อชั่วโมงการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ทำงานหนักขึ้น เวลาพักผ่อนน้อยลง คุณภาพชีวิตเสียไป และส่งผลถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรไปยังแหล่งที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าและภาระงานน้อยกว่า ความสำเร็จขององค์กรแต่ละองค์กรเกิดจากรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะทุนที่องค์กรต้องลงทุนในด้านการพัฒนาและดูแลรักษาเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่ ดังนั้นพนักงานของทุกองค์กรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงมีคุณค่าในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ในส่วนของผลกระทบต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร จะพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมที่ทำอยู่ ในช่วงเวลาที่เพื่อนร่วมงานลาออก และองค์กรยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรทดแทนได้ หรืออาจจะต้องปฏิบัติงานแทนตลอดไป ขณะที่นักกายภาพบำบัดที่ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพและยังอยู่ในระบบสุขภาพมีจำนวนน้อยเนื่องจากความไม่มั่นคงในวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานในการประกอบวิชาชีพ เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าทางวิชาชีพ ทำให้นักกายภาพบำบัดมีอัตราการย้ายไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่นๆ หรือการย้ายงานไปประกอบอาชีพอื่น หรือ ตลอดจนไปประกอบวิชาชีพในต่างประเทศที่ค่าตอบแทนสูงกว่า (กานดา ชัยภิญโญ, 2553) ถ้าองค์กรนั้นต้องการลดพนักงานลงและองค์กรนั้นเห็นว่าพนักงานที่เหลืออยู่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นได้ดี ก็อาจจะทำให้องค์กรไม่สรรหาบุคลากรเพิ่ม จึงส่งผลให้พนักงานต้องรับภาระงานที่เพิ่มเต็มตลอดไป ซึ่งอาจทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงไปอีก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาหวังว่าข้อมูลนี้จะเป็นส่วน

หนึ่งที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรเพื่อทำให้องค์กรรู้ว่าจะพัฒนาระบบการทำงานอย่างไรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการด้านสุขภาพที่ดีขึ้นและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์งานวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 3. สมมติฐานงานวิจัย

3.1 ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 4. กรอบแนวคิดงานวิจัย

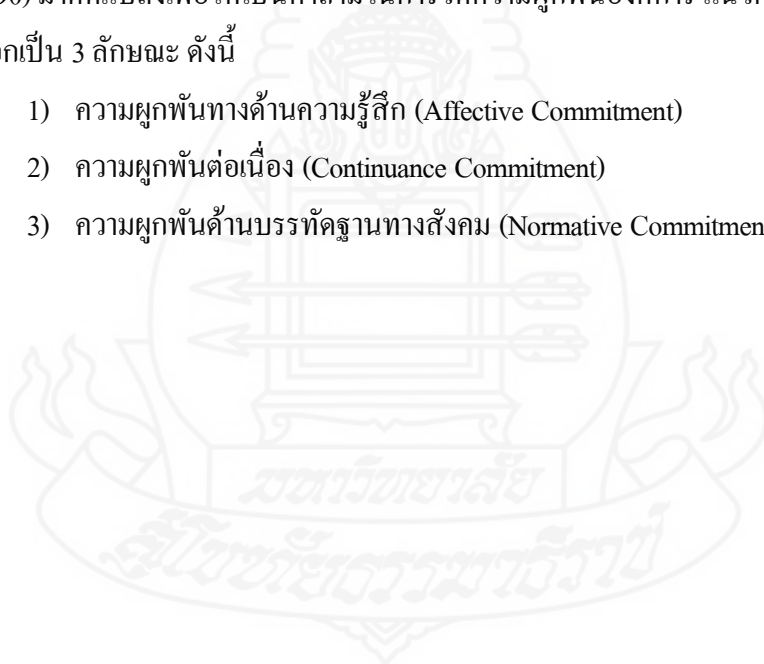
จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ที่ดี ย่อมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดี มีความสุข

ทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Walton, R.E (1978) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) ได้รับการยอมรับว่ามีความสมบูรณ์ที่สุด และถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยมากมาย ดังนั้นงานวิจัยนี้ นำแนวคิดและทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) มาดัดแปลงเพื่อให้เป็นคำถามในการวัดความผูกพันองค์กร แนวคิดนี้แบ่งความผูกพันองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

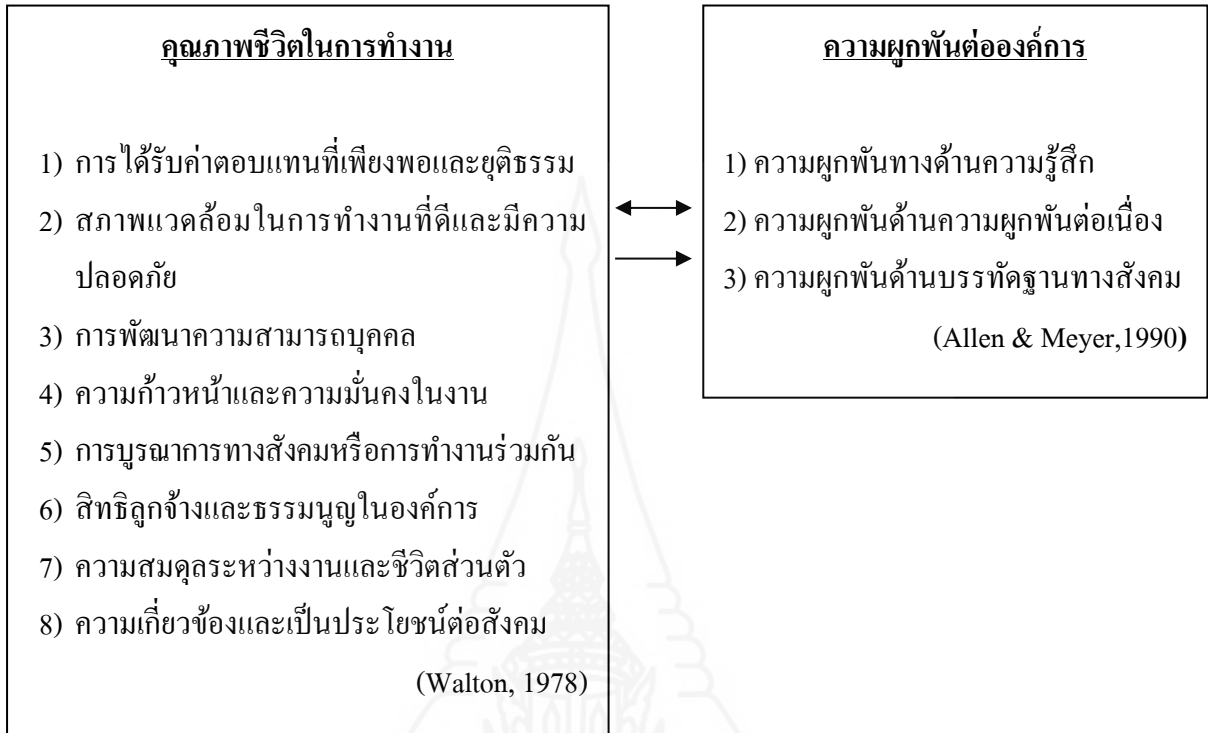
- 1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
- 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)





## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 5. ขอบเขตการวิจัย

## 5.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 1,037 คน

## 5.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกรณีที่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอนโดยใช้สูตรของ Yamane (1976) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ ค่าความแปรปรวนสูงสุดเท่ากับ 0.5 จากการคำนวณตามสูตร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 289 ตัวอย่าง

## 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ใช้ระยะเวลารวมทั้งสิ้นจำนวน 6 เดือน (ตุลาคม 2562 - กุมภาพันธ์ 2563)

#### 5.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงาน/กรรมพยานในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### 6. นิยามคำศัพท์

**6.1 วิชาชีพกายภาพบำบัด** หมายถึง วิชาชีพที่กระทำต่อมนุษย์ในการตรวจประเมิน วินิจฉัย รักษาผู้ป่วยด้วยวิธีการและเครื่องมือทางกายภาพบำบัด พิสูจน์ความผิดปกติของการเคลื่อนไหวของร่างกายที่เกิดขึ้นจากภาวะของ โรคหรือความเสื่อมที่เกิดขึ้นรวมถึงป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แก่ผู้ป่วย (พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด, 2547)

**6.2 นักกายภาพบำบัด** หมายถึง ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัดจากสภากายภาพบำบัด (พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด, 2547)

**6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

**6.3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ

**6.3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย** หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ มีระเบียบปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง และต้องมีอุปกรณ์ช่วยผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้สะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

**6.3.3 การพัฒนาความสามารถบุคคล** หมายถึง ในการปฏิบัติงานนั้น ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความสามารถที่ส่งเสริมต่องานที่ทำ

**6.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง งานที่นอกจากจะช่วยพัฒนาความรู้และ ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**6.3.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

**6.3.6 สิทธิถูกจ้างและธรรมเนียมในองค์การ** หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

**6.3.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากงานจนมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับการทำงานจนมีเวลาพักผ่อนน้อย หรือไม่ได้ใช้ชีวิตส่วนตัว

**6.3.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษากายภาพบำบัด การรักษาสภาพแวดล้อม และการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน

#### **6.4 ความผูกพันต่อองค์ มีองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่**

**6.4.1 ความผูกพันทางด้านความรู้สึก** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะอุทิศและทุ่มเทตนให้กับองค์การที่ตนอยู่ และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

**6.4.2 ความผูกพันต่อเนื้อ** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันที่เกิดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และรู้ว่าบุคลากรขององค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่าที่จะลาออกจากองค์การไป

**6.4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม** หมายถึง พนักงานมีความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม ตำแหน่ง หน้าที่ บรรทัดฐานทางสังคม โดยบุคคลต้องการจะตอบแทนให้กับองค์กร โดยการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรที่ต้องการศึกษาอันได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐาน รองรับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยแยกรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรป เป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้น ก็มีข้อแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ละสังคมจะมองว่าสิ่งใดหรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา ดังนั้น ในภาพรวมของคำนิยามความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไปจนไม่อาจจะอ้างถึงกิจกรรมอย่างเดียวกันได้ หากต้องการให้แนวความคิดมีความหมายที่ปฏิบัติได้

เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ต้องทำงานก็คือ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัย และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากร เริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่าย

คำตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและวางแผนแนวทางสำหรับอนาคต และการจัดกิจกรรม นันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและมาตรฐานการ ครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น (ณัฐพันธ์ เจริญนันท, 2543)

ซึ่งจากการศึกษาพบว่านักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ในการทำงานไว้ ดังนี้

เกษญา ธรรมขันติพงศ์ (2544 : 22) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการนำความหมายของคำ 3 คำ มารวมกัน คือ “คุณภาพ”(Quality) “ชีวิต” (Life) และ “การ ทำงาน” (Working) ซึ่งคำว่า คุณภาพ หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะ ความดี ลักษณะประจำของบุคคล และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำ กับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่กิจกรรมที่ต้องทำ ซึ่งเมื่อนำคำทั้ง 3 มารวมกันก็หมายถึง การทำ หน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบ การกระทำกับเกณฑ์มาตรฐาน หรือตัวบ่งชี้ที่กำหนด

ผจญ เฉลิมสาร (2548 อ้างอิงใน รัตนา สระทองคำ, 2553) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะเป็นการพัฒนา การมีส่วนร่วม และการปรับปรุงให้บุคคลใน องค์กรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี อันจะทำให้ชีวิตมีความสุข โดยเน้นที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและ ปลอดภัยในการทำงาน การลดปัญหาการทำงานที่เกิดจากปัญหาสุขภาพและความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาค ตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูมี ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Davis (1997 อ้างในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556) ได้ศึกษาคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษาเป็นบุคคลแรก และได้ให้นิยามว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ใน การออกแบบการทำงาน

Merton (1977 อ้างใน ชัยอนันต์ ริชีวะ, 2544) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในด้วย ว่า “คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคณงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม”

Aldag and Brief (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต Quible (1996 อ้างถึงในกฤตติกา วงศ์นคร, 2546) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการบริหารมีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยทำให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีความหมายกว้างขวาง เกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายสาขา และคุณภาพชีวิตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ต่าง ๆ กัน โดย องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้คือ มาตรฐานการครองชีพ สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงประชากร ทรัพยากร กระบวนการพัฒนา ระบบสังคมและวัฒนธรรม

### 1.2.1 มาตรฐานการครองชีพ

1) รายได้ต่อบุคคล (*Per Capita Income*) หมายถึง รายได้เฉลี่ยของประชากรต่อคนต่อปี โดยคิดจากผลรวมของผลผลิตประชาชาติทั้งหมดภายใน 1 ปี ต่อจำนวนประชากรถ้าผลลัพธ์มีค่าสูงแสดงว่าประเทศนั้นมีการกินคืออยู่ดี เศรษฐกิจของประเทศดี

2) สุขภาพ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพชีวิต เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง มีโอกาสทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จสูง ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ในชีวิต ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3) ที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม วัสดุที่นำมาก่อสร้างมีความถาวร มีคุณภาพ

4) การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ดีขึ้น รู้จักการแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ระดับการศึกษาภาคบังคับ ประเทศที่พัฒนาแล้ว จัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี สำหรับประเทศไทย ได้ปฏิรูปการศึกษาภาคบังคับปรับเปลี่ยนจาก 6 ปี เป็น 12 ปี

5) การสังคมสงเคราะห์ เป็นปัจจัยสำคัญของมาตรฐานในการดำรงชีวิต ประเทศที่พัฒนาแล้วจะจัดให้มีการประกันสังคม ให้บริการแก่คนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น คนชราคนพิการ คนว่างงาน สำหรับประเทศที่ด้อยพัฒนาการไม่สามารถจัดการด้านสังคม สงเคราะห์ให้ประชากรได้อย่างทั่วถึง ประชากรต้องช่วยเหลือตนเอง

### 1.2.2 การเปลี่ยนแปลงประชากร

1) ขนาดของประชากร จะต้องมีความสมดุลกับทรัพยากร ถ้าประชากรมาก ทรัพยากรน้อยไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต จะก่อให้เกิดความยากจน ขาดแคลน คุณภาพชีวิตต่ำลง

2) อัตราการเติบโตประชากร ถ้าอัตราการเติบโตของประชากรสูง จะเกิดผลกระทบ

ต่อครอบครัว สังคม ในด้านเศรษฐกิจ และ สังคม

3) อัตราการเกิดและการตาย ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร ส่งผลกระทบต่อครอบครัว สังคมเป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบและอบรมสั่งสอน และให้บริการ

4) โครงสร้างอายุประชากร ประชากรแต่ละกลุ่มอายุเช่น กลุ่มวัยเด็ก วัยแรงงาน วัยชราต้องมีความสมดุล

1.2.3 ระบบสังคมและวัฒนธรรม การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ รูปแบบการปกครอง กฎหมาย แนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อความศรัทธา ที่เรียกว่าวัฒนธรรม ระบบสังคมและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1) ระบบสังคม ทางสังคมวิทยาแบ่งสังคมเป็น 2 ระบบ คือระบบเปิดและระบบปิดระบบเปิดเป็นสังคมประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชากรเปลี่ยนแปลงสถานภาพความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ระบบปิดมีลักษณะสังคมนิยม การแบ่งชนชั้นระบบวรรณะ ประชากรไม่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงฐานะของตนเอง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต



2) *ค่านิยมทางศาสนา* เป็นความเชื่อและศรัทธา ซึ่งเป็นผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับการคุมกำเนิด ของบางศาสนา เชื่อว่าเป็นบาป จึงทำให้มีลูกมาก

3) *ชีวิตความเป็นอยู่* การดำเนินชีวิตของคนย่อมเกี่ยวข้องกับศาสนา ค่านิยมของวัฒนธรรม

4) *ค่านิยมทางวัฒนธรรม* จะกำหนดลักษณะของการดำรงชีวิต อาหารที่อยู่อาศัย ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม

#### 5) *ระบบการปกครอง*

**1.2.4 กระบวนการพัฒนา** เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการ คือ

- 1) ลำดับความสำคัญของการพัฒนา
- 2) ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล
- 3) การพัฒนาเศรษฐกิจ
- 4) การพัฒนาสังคม
- 5) การพัฒนาการค้า

**1.2.5 ทรัพยากร** หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรที่มีอยู่ตามธรรมชาติ การมทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ ประชากรมีคุณภาพจะส่งผลให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ

1) *บุคคล* หมายถึง ประชากรที่มีสุขภาพดี มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัยสามารถสร้างสังคมให้เจริญก้าวหน้าพัฒนาประเทศได้อย่างรวดเร็ว

- 2) *อาหาร* เป็นทรัพยากรที่มุ่งชี้คุณภาพชีวิต ทำให้สุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์
- 3) *ธรรมชาติ* หมายถึง ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น น้ำมัน แร่ธาตุต่าง ๆ
- 4) *การพัฒนาการค้า*
- 5) *เงินทุน* เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต

**1.2.6 สิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

- 1) อากาศ
- 2) น้ำ
- 3) ดิน
- 4) ป่าไม้
- 5) ความสวยงามทางธรรมชาติ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ที่กล่าวมา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรทั้งสิ้น

Marcel and Dupuis (2006 อ้างในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

### 1.3 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 อ้างอิงใน รัตนา สระทองคำ, 2553) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งถือว่าเป็นกรอบความคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ประเภท คือ

**1.3.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม** ซึ่งจะสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอื่นและรายได้ที่เพียงพอ เหมาะสมตามมาตรฐานที่ตั้งคํากำหนดไว้

**1.3.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของการทำงานตามปกติ และการจำกัด อายุชั้นสูง-ต่ำเพื่อสวัสดิภาพของบุคคล

**1.3.3 มีโอกาสในการแสดงออกแลพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์** ได้แก่ การเรียนรู้และฝึกฝนทักษะและความสามารถในการทำงาน

**1.3.4 มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในชีวิต** โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนสมรรถภาพ การนำความรู้ความชำนาญใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งในการทำงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานและมีความมั่นคงในเรื่องอาชีพ และรายได้

**1.3.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์การเกี่ยวกับการทำงาน** ได้แก่ การปราศจากความมึนงงในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ชาติ แบบการดำเนินชีวิต รูปร่างหน้าตา มีความศรัทธาในความเสมอภาคของมวลมนุษย์ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การและเปิดโอกาสให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ทั่วไป

**1.3.6 มีการปฏิบัติตามลัทธิรัฐธรรมนิยม** ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

**1.3.7 มีความสอดคล้องระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตการทำงาน** คือ มีความสมดุลของบทบาทเกี่ยวกับการทำงานกับการใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว

**1.3.8 มีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน** คือ ผู้ใช้แรงงานมีส่วนรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบขององค์กรในเรื่องผลิตภัณฑ์ เทคนิคการตลาด การกำจัดของเสีย เป็นต้น

Walton (1978) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work: QWL) ที่สมบูรณ์ ซึ่งแนวคิดนี้ยังถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้นำ แนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานทั่วไปหรือไม่

2) สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) พนักงานจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยทางร่างกาย ขณะเดียวกันจะต้องส่งเสริมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน

3) ความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงาน (Growth and Security) พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถ สนับสนุนให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ และมีความมั่นคงในการทำงาน

4) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Development of Human Capabilities) พนักงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของตน ได้แก่ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถที่หลากหลาย

5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) พนักงานมีความพอใจกับการจัดเวลาการทำงานที่เหมาะสม และมีความสมดุลกับงานของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

6) การบริหารงานที่เสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) พนักงานได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในเรื่องการปฏิบัติงาน และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน

7) ความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (Social Integration) พนักงานได้รับการยอมรับและร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร ไม่มีการแบ่งแยก และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

8) การเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร องค์กรมีกิจกรรมในการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน โดยผู้วิจัยได้สนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งพัฒนามาจากแนวความคิดของ Richard E. Walton (1978) ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิลูกจ้างและกรรมสิทธิ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## 2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรการ ได้เสนอนิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างมากมายและหลากหลาย ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความเป็นห่วงรักใคร่ในองค์กร

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

Steer and Porter (1991 อ้างถึงใน นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในงานคือ การที่บุคคลให้ความสนใจ มีความรับผิดชอบในงานและรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย พยายามพัฒนาและปรับปรุงงานต่างๆ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ

Kanter (1968 น. 499) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเองความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1971, อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Marsh and Manari (1977, น. 57 - 75) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

Hrebinlak and Alutto (1972, น. 556) ให้ความหมายของ ความผูกพันองค์การว่าเป็นผลจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งอยู่ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาของบุคคลในช่วงนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การไม่คิดที่จะลาออก ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นมาเสนอผลประโยชน์ให้มากกว่า

## 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากองค์ประกอบที่ต้องเกี่ยวพันกันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์การในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล โดยบุคคลมีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นอย่างสูงต่อการทำงานร่วมกับองค์การ มีความรักและความทุ่มเทกับองค์การ และกำหนดว่าความผูกพันต่อองค์การจะต้องประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพันองค์การ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจขององค์การ

2) ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มีหรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ

จากองค์การ โดยมีพื้นฐานในการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจากการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานจะวัดว่าบุคคลจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม อาจมาจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การหรือกับหัวหน้างานก็ตามจะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การและความผูกพันดังกล่าวเป็นการแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ

Allen and Meyer (อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง, 2553) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1) แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า

- (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- (2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2) แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker (1993) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3) แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้แก่องค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล 2544) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
- 2) ความเกี่ยวข้อง คือ การเสนอตัว หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่
- 3) ความจงรักภักดี คือความรู้สึกรัก หรือผูกพันในองค์กรนั้น ๆ

Steer and Porter (1977, น. 46-75) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร
- 2) ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร
- 3) ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Richard M. Steers and Lyman W. Porter (1991 อ้างใน รุ่ง มาติก, 2553) กล่าวว่าความผูกพันในงาน คือ การที่บุคคลมีความสนใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานและรู้สึกผูกพันกับงานที่ได้ รับผิดชอบหมายไว้ พยายามปรับปรุงและทำงานให้สำเร็จโดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ

Kanter 1968 (อ้างใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ

- 1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
- 2) ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้นักลยยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา
- 3) ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Baron (1986, น. 165) สรุปว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง
  - 2) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย
  - 3) ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์การ
- จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ คือการยอมรับองค์การ การใช้ความสามารถเพื่อองค์การและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งการงานวิจัยในครั้งได้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) มาดัดแปลงเพื่อให้เป็นคำถามในการวัดความผูกพันองค์การของการศึกษาในครั้งนี้

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

สุพรรณษา สุริยฉายวงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวนทั้งหมด 767 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิรัช สงวนวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิต



ในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ดวงสมร มะโนวรรณ (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดคือ ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านสถานที่ทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วิษุฒดา เพ็ชรเสมอ (2562) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะของงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคูณลักษณะของงานรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสะท้อนจากงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ความปรารถนาอยู่ในองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และความตั้งใจทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
นักรักษาพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ  
(Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วย  
แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยนำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ  
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นนักรักษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน จากโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพทั้งหมด  
105 แห่ง (ข้อมูลจากการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนปี 2560 สำนักงานสถิติ  
แห่งชาติ)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้แก่ นักรักษาพยาบาลที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่ม  
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากผู้วิจัย  
ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึง ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1967  
อ้างถึงใน วิชชุตา เพียรเสมอ , 2560 ) และกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนด  
ให้เท่ากับร้อยละ  $\pm 0.05$  ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 289 ตัวอย่าง โดยมีสูตรคำนวณ คั้งนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = \frac{1037}{1 + 1037(0.05)^2}$$

$$n = 289$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 289 ตัวอย่าง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามในการวิจัยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน โดยอ้างอิงตามแนวทฤษฎีของ Walton (1978) ที่ให้แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสำหรับการวัดความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

### 2.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

### 2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอันตรภาค/ช่วง (Interval Scale) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคม

### 2.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน ในองค์กร ตามแนวคิดของ Mayer and Allen (1990) ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา โดยแบบสอบถามจะศึกษาและวัดองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ซึ่งลักษณะของข้อคำถามส่วนที่ 2 และ 3 ประกอบด้วยข้อความให้ตอบคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอันตรภาค/ช่วง (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนเป็นไปตามมาตรวัดแบบ 5 point Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | ให้ค่าคะแนน 5 |
| เห็นด้วย             | ให้ค่าคะแนน 4 |
| ไม่แน่ใจ             | ให้ค่าคะแนน 3 |
| ไม่เห็นด้วย          | ให้ค่าคะแนน 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ค่าคะแนน 1 |

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคขั้นเท่ากับ 0.80 นั้น สามารถนำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

- |                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง ระดับอยู่ในระดับสูงมาก  |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง ระดับอยู่ในระดับมาก     |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง ระดับอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง ระดับอยู่ในระดับต่ำ     |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง ระดับอยู่ในระดับต่ำมาก  |

### 2.4 ส่วนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้จะทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งทำการทดสอบต่อไปนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ ทำการศึกษาจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย คือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ของ อริสา ฤทธิรัฐ (2559)

2) การหาความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามหัวข้อที่ 1. ไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาคอนบราด (Cronbach 's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ปรับปรุงเครื่องมือให้เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3) นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวม และนำมาทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาคอนบราดค่าเท่ากับ 0.966 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพราะได้ค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้ศึกษาวางแผนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการกระจายแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 2 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยมีการแบ่งอันดับทัศนคติขึ้นเป็นตัวแบ่งระดับความคิดเห็นของบุคลากร

4.1.1 ความถี่ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ในส่วน of ข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### 4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 วิเคราะห์เชิงอ้างอิงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์ (Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553, น. 472) ดังนี้

$|r| \geq 0.80$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

$0.5 < |r| < 0.80$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง

$|r| \leq 0.50$  แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

4.2.2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 289 ตัวอย่าง ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักรายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน ดังแสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	102	35.3
หญิง	187	64.7
<b>รวม</b>	<b>289</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และมีผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	76	26.3
25 – 35 ปี	176	60.9
36 – 45 ปี	27	9.3
มากกว่า 45 ปี	10	3.5
<b>รวม</b>	<b>289</b>	<b>100</b>



จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุ 36-45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	204	70.6
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	26	9.0
ปริญญาโท	59	20.4
ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>289</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	34	11.8
1 – 5 ปี	129	44.6
6 - 10 ปี	99	34.3
มากกว่า 10 ปี	27	9.3
<b>รวม</b>	<b>289</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และมีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	0.7
15,001-35,000 บาท	174	60.2
35,001-45,000 บาท	95	32.
มากกว่า 45,000 บาท	18	6.2
<b>รวม</b>	<b>289</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 35,000 บาท มากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.62	0.60	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	4.11	0.39	มาก
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล	3.84	0.44	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.62	0.52	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.84	0.39	มาก
6. สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร	3.59	0.46	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.76	0.43	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.88	0.43	มาก
<b>ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2)สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย 3)โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล 4)ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6)สิทธิลูกจ้างและกรรมสิทธิ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยแจกแจงเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนที่เลือกตอบและจำนวนร้อยละได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(N=289)

การได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
<b>1. ค่าตอบแทนที่</b>								
ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	33 (11.4)	207 (71.6)	26 (9.0)	19 (6.6)	4 (1.4)	3.85	0.756	มาก
<b>2. ค่าตอบแทนที่</b>								
ได้รับเหมาะสมและ เพียงพอต่อค่า ครองชีพในปัจจุบัน	29 (10)	178 (61.6)	54 (18.7)	22 (7.6)	6 (2.1)	3.70	0.831	มาก
<b>3. ความรู้ความสามารถ</b>								
ของท่านเหมาะสม กับค่าตอบแทน ที่ได้รับ	22 (7.6)	158 (54.7)	85 (29.4)	22 (7.6)	2 (0.7)	3.61	0.766	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
4. ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมตามวุฒิ การศึกษา	16 (5.5)	196 (67.8)	52 (18.0)	23 (8.0)	2 (0.7)	3.70	0.725	มาก
5. ค่าตอบแทนได้รับ เหมาะสมและเป็น ธรรมเมื่อเทียบกับ ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกัน	6 (2.1)	142 (49.1)	95 (32.9)	37 (12.8)	9 (3.1)	3.55	0.844	มาก
6. ความพอใจใน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส	14 (4.8)	183 (63.3)	50 (17.3)	32 (11.1)	10 (3.5)	3.55	0.881	มาก
7. ได้รับความ ยุติธรรมในการ ประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี	7 (2.4)	208 (72.0)	46 (15.9)	24 (8.3)	4 (1.4)	3.66	0.724	มาก
						3.62	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ในค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.85 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.756 รองลงมาคือ เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.831 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับหัวข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.725 และเรื่องท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.881 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย

(N=289)

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
1. สถานที่ทำงาน ออกแบบได้เหมาะสม กับการทำงาน	48 (16.6)	220 (76.1)	14 (4.8)	7 (2.4)	0 (0.0)	4.07	0.56	มาก
2. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย								
มีอากาศถ่ายเท สะดวก มีแสงสว่าง เพียงพอและมีความ ปลอดภัยในขณะ ปฏิบัติงาน	66 (22.8)	205 (70.9)	16 (5.5)	2 (0.7)	0	4.16	0.54	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
3. มีเครื่องมือการรักษาทางกายภาพบำบัดที่เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย	111 (38.4)	144 (49.8)	29 (10.0)	4 (1.4)	1 (0.3)	4.25	0.72	มาก
4. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน	78 (27.0)	184 (63.7)	20 (6.9)	7 (2.4)	0 (0.0)	4.15	0.64	มาก
5. มีการตรวจสอบสภาพที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	57 (19.7)	204 (70.6)	21 (7.3)	6 (2.1)	0 (0.0)	4.08	0.59	มาก
6. องค์การมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	26 (9.0)	230 (79.6)	27 (9.3)	6 (2.1)	0 (0.0)	3.96	0.52	มาก
	รวม					4.11	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้ว พบว่า ในหัวข้อเรื่องมีเครื่องมือการรักษาทางกายภาพบำบัดที่เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมาคือ เรื่องสถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอและมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เรื่ององค์การมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล

(N=289)

โอกาสในการใช้และพัฒนา ความสามารถบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น			
1. ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	29 (10.0)	225 (77.9)	29 (10.0)	4 (1.4)	2 (0.7)	3.95	0.56	มาก
2. ได้รับโอกาสให้ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความสามารถและ ทักษะที่หลากหลายใน การแก้ไขปัญหา	30 (10.4)	218 (75.4)	34 (11.8)	7 (2.4)	0 (0.0)	3.94	0.56	มาก



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล								
3. องค์การมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	10 (3.5)	196 (67.8)	62 (21.5)	18 (6.2)	3 (1.0)	3.66	0.69	มาก
4. องค์การมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งทางทฤษฎีและทักษะในการปฏิบัติงาน	25 (8.7)	200 (69.2)	53 (18.3)	10 (3.5)	1 (0.3)	3.82	0.64	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	18 (6.2)	223 (77.2)	34 (11.8)	12 (4.2)	2 (0.7)	3.84	0.62	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.95 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ เรื่องการได้รับโอกาส

ให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 อยู่ในระดับมาก และเรื่ององค์การมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่าน สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(N=289)

ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. งานที่ทำอยู่มีความ มั่นคง	13 (4.5)	115 (39.8)	130 (45.0)	25 (8.7)	6 (2.1)	3.41	0.80	ปาน กลาง
2. ได้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่การ งานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	13 (4.5)	225 (77.9)	43 (14.9)	8 (2.8)	0 (0.0)	3.84	0.53	มาก
3. ได้ปฏิบัติงานมี โอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	13 (4.5)	175 (60.6)	74 (25.6)	20 (6.9)	7 (2.4)	3.58	0.79	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนในความ ก้าวหน้าในการทำงาน	10 (3.5)	195 (67.5)	60 (20.8)	20 (6.9)	4 (1.4)	3.65	0.72	มาก
5. องค์การมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาปรับ เลื่อนตำแหน่งอย่าง เป็นธรรมและมีความ เสมอภาค	9 (3.1)	190 (65.7)	67 (23.2)	19 (6.6)	4 (1.4)	3.63	0.72	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.62</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้ว พบว่าเรื่องได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับมาก และเรื่องงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(N=289)

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	19 (3.1)	224 (77.5)	43 (14.9)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.90	0.50	มาก
2. บุคลากรทุกระดับของ องค์กรมีโอกาสได้ แสดงความคิดเห็นใน การทำงานร่วมกัน	17 (5.9)	223 (77.2)	38 (13.1)	11 (3.8)	0 (0.0)	3.85	0.57	มาก
3. องค์กรมีกิจกรรม ร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม	22 (7.6)	212 (73.4)	46 (15.9)	9 (3.1)	0 (0.0)	3.85	0.58	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
<b>4. การให้ความร่วมมือ</b>								
ในกิจกรรมที่เป็น	28	215	42	4	0	3.92	0.51	มาก
สาธารณประโยชน์ที่	(9.7)	(74.4)	(14.5)	(1.4)	(0.0)			
หน่วยงานจัดขึ้น								
<b>5. องค์การมีการจัด</b>								
กิจกรรมที่ส่งเสริมให้								
บุคลากรได้พบปะ	17	177	74	19	2	3.65	0.72	มาก
สังสรรค์และทำงาน	(5.9)	(61.2)	(25.6)	(6.6)	(0.7)			
ร่วมกันในโอกาส								
ต่างๆ								
	<b>รวม</b>					3.84	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.92 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมาก และเรื่ององค์การมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิลูกจ้างและกรรมนุษย์ในองค์กร

(N=289)

สิทธิลูกจ้างและกรรมนุษย์ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท่าย เรื่องส่วนตัวที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	18 (6.2)	224 (77.5)	37 (12.8)	8 (2.8)	2 (0.7)	3.86	0.59	มาก	
ผู้ได้บังคับบัญชา									
2. มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดย คำนึงถึงหน้าที่และ ความสามารถมากกว่า เรื่องส่วนตัวและไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก	11 (3.8)	162 (56.1)	89 (30.8)	26 (9.0)	1 (0.3)	3.54	0.73	มาก	
3. การสามารถแสดงความ คิดเห็นได้อย่างอิสระ ในการทำงานต่อผู้บังคับ บัญชา	9 (3.1)	156 (54.0)	84 (29.1)	32 (11.1)	8 (2.8)	3.44	0.84	ปาน กลาง	
4. การได้รับการปฏิบัติ อย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับ ผู้ร่วมเช่นเดียวกัน ทุกคน	8 (2.8)	167 (57.8)	85 (29.4)	28 (9.7)	1 (0.3)	3.53	0.72	มาก	
5. บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ ของผู้ร่วมงาน	6 (2.1)	183 (63.3)	81 (28.0)	19 (6.6)	0 (0.0)	3.61	0.64	มาก	
						<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้ว พบว่า เรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.86 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องบุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 อยู่ในระดับมาก และเรื่องการสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

(N=289)

ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. การปฏิบัติงานเป็นไป ตามแผนที่ท่านวางไว้	7 (2.4)	210 (72.7)	63 (21.8)	9 (3.1)	0 (0.0)	3.74	0.55	มาก
2. ภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบไม่ทำให้เกิด ปัญหาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับหรือมี อาการเจ็บป่วย	9 (3.1)	239 (82.7)	35 (12.1)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.87	0.49	มาก
3. มีความพอใจกับ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	10 (3.5)	207 (71.6)	44 (15.2)	21 (7.3)	7 (2.4)	3.66	0.77	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น			
	ด้วย	ด้วย	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น			
	อย่าง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย			
	ยิ่ง				ยิ่ง			
<b>4. มีเวลาพักผ่อนและทำ</b>								
กิจกรรมที่ต้องการรวม	12	216	46	14	1	3.78	0.61	มาก
ไปถึงกิจกรรมที่	(4.2)	(74.7)	(15.9)	(4.8)	(0.3)			
ร่วมกับครอบครัว								
	<b>รวม</b>					<b>3.76</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับหรือมีอาการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.87 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ต้องการรวมไปถึงกิจกรรมที่ร่วมกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 อยู่ในระดับมาก และเรื่องมีความพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(N=289)

ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
1. องค์กรได้ให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงาน อื่นๆในการทำกิจกรรม เพื่อสังคม เช่น การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและ สิ่งแวดล้อม	10 (3.5)	230 (79.6)	27 (9.3)	21 (7.3)	1 (0.3)	3.79	0.64	มาก
2. มีการรณรงค์ของ องค์กรให้บุคลากร ตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคม	23 (8.0)	220 (76.1)	34 (11.8)	9 (3.1)	3 (1.0)	3.87	0.63	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมด้าน การประหยัดพลังงาน หรือทรัพยากรใน องค์กร	16 (5.5)	241 (83.4)	21 (7.3)	10 (3.5)	1 (0.3)	3.90	0.54	มาก
4. นำความรู้จากการ ปฏิบัติงาน ไป ประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน ที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมได้	20 (6.9)	235 (81.3)	27 (9.3)	7 (2.4)	0 (0.0)	3.93	0.50	มาก
<b>รวม</b>						3.87	0.43	มาก



จากตารางที่ 4.14 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.93 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องมีมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 อยู่ในระดับมาก และเรื่ององค์กรได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1 ความผูกพันทางด้านความรู้	3.76	0.45	มาก
2. ความผูกพันต่อเนื้อ	3.68	0.39	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.59	0.53	มาก
ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.67	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่านักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันทางด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อเนื้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันทางด้าน  
ความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อ  
องค์กรด้านความรู้สึก

(N=289)

ความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
1. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	22 (7.6)	247 (22)	14 (4.8)	3 (1.0)	3 (1.0)	3.98	0.51	มาก
2. ความรู้สึกที่องค์กร เปรียบเสมือนบ้านอีก หลัง	21 (7.3)	223 (77.2)	32 (11.1)	11 (3.8)	2 (0.7)	3.87	0.51	มาก
3. ความรู้สึกที่ปัญหาของ องค์กรเปรียบเสมือน ปัญหาของตนเอง	14 (4.8)	205 (70.9)	51 (17.6)	18 (6.2)	1 (0.3)	3.74	0.66	มาก
4. ความรู้สึกที่ท่านพร้อม จะเสียสละอุทิศตน เพื่อองค์กร	16 (5.5)	146 (51.6)	100 (34.6)	21 (7.3)	3 (1.0)	3.53	0.75	มาก
5. ความรู้สึกที่เพื่อน ร่วมงานเปรียบเสมือน ครอบครัว	11 (3.8)	165 (57.1)	93 (32.2)	16 (5.5)	4 (1.4)	3.56	0.72	มาก
6. ชอบกล่าวถึงองค์กร ของตนเองกับบุคคลอื่น	34 (11.8)	204 (70.6)	43 (14.9)	6 (2.1)	2 (0.7)	3.91	0.64	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.98 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เรื่องชอบกล่าวถึงองค์การของตนเองกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 อยู่ในระดับมาก และเรื่องความรู้สึกว่าท่านพร้อมจะเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง

(N = 289)

ความผูกพันต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. รู้สึกว่ามีความเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์การ	14 (4.8)	216 (74.7)	43 (14.9)	16 (5.5)	0	3.79	0.61	มาก
2. หากลาออกจากองค์การอาจทำให้ชีวิตของมีความเป็นที่ยอมรับหรือแย่ลง	20 (6.9)	201 (69.6)	50 (17.3)	14 (4.8)	4 (1.4)	3.76	0.71	มาก
3. องค์การที่ทำงานสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม	9 (3.1)	201 (69.6)	64 (22.1)	14 (4.8)	1 (0.3)	3.70	0.62	มาก
4. ในบางครั้งที่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานในหน่วยงานแต่เมื่อได้ตรองดูแล้วท่านยังมีความรู้สึกที่ตัวเองมีความผูกพันกับหน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ต่อไป	12 (4.2)	169 (58.5)	94 (32.5)	12 (4.2)	2 (0.7)	3.61	0.67	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความผูกพันต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
5. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับ ประโยชน์มากนักในการที่ จะอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ ต่อไป	11 (3.8)	186 (64.4)	84 (29.1)	6 (2.1)	2 (0.7)	3.69	0.61	มาก
6. ท่านมีความคิดที่จะทำงาน กับองค์กรนี้ไปจน เกษียณอายุงาน	10 (3.5)	168 (58.1)	97 (33.6)	11 (3.8)	3 (1.0)	3.59	0.67	มาก
	<b>รวม</b>					<b>3.68</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องรู้สึกว่าเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.79 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องรู้สึกว่าเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 อยู่ในระดับมาก และเรื่องท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 จำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความผูกพัน  
ต่อองค์การความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(N = 289)

ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. ไม่เคยมีความคิดที่จะ ลาออกจากองค์การใน ปัจจุบัน	5 (1.7)	81 (28.0)	134 (46.4)	52 (18.0)	17 (5.9)	3.02	0.87	มาก
2. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่าน ตัดสินใจออกจาก องค์การ ในขณะที่องค์การกำลัง พบปัญหา	9 (3.1)	214 (74.0)	31 (10.7)	23 (8.0)	12 (4.2)	3.64	0.84	มาก
3. ท่านมีความผูกพันกับ เพื่อนร่วมงานใน องค์การ เดียวกับท่าน	12 (4.2)	210 (72.7)	46 (15.9)	12 (4.2)	9 (3.1)	3.71	0.75	มาก
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะย้าย ไม่ทำงานกับองค์กรคู่แข่ง	24 (8.3)	200 (69.2)	56 (19.4)	7 (2.4)	2 (0.7)	3.82	0.63	มาก
5. ท่านได้รับการปลุกฝัง ให้เชื่อในคุณค่าของ ความจงรักภักดีต่อ องค์การ	17 (5.9)	182 (63.0)	72 (24.9)	13 (4.5)	5 (1.7)	3.67	0.73	มาก
6. ท่านมีความยินดี และ พร้อมที่จะตอบแทน องค์การ โดยทำทุก อย่างเพื่อให้องค์การ พัฒนา มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ	13 (4.5)	192 (66.4)	69 (23.9)	10 (3.5)	5 (1.7)	3.69	0.69	มาก
	รวม					3.53	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องท่านไม่เคยคิดที่จะย้ายไม่ทำงานกับองค์กรคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.82 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกับท่านมีค่าเฉลี่ย 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 อยู่ในระดับมาก และเรื่อง ไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.512	0.000**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่า p มีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5121 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.611	0.000**	สูง
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.412	0.000**	ปานกลาง
การพัฒนาความสามารถบุคคล	0.668	0.000**	สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.661	0.000**	สูง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.518	0.000**	ปานกลาง
สิทธิลูกจ้างและกรรมสิทธิ์ในองค์กร	0.647	0.000**	สูง
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.614	0.000**	สูง
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.611 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.412 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.661 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านสิทธิลูกจ้างและกรรมนุญในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p=0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.518 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p=0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p=0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.614 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.549	0.000**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.351	0.000**	ต่ำ
การพัฒนาความสามารถบุคคล	0.369	0.000**	ต่ำ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.602	0.000**	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.604	0.000**	ปานกลาง
สิทธิลูกจ้างและกรรมนุญในองค์กร	0.445	0.000**	ต่ำ
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.559	0.000**	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.647	0.000**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่าง



มีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.549 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.351 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.369 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.602 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.604 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมาภิบาลในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.445 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.559 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื้อง		
			ระดับ
	r	p	ความสัมพันธ์
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.431	0.000**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.269	0.000**	ต่ำ
การพัฒนาความสามารถบุคคล	0.289	0.000**	ต่ำ
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.465	0.000**	ปานกลาง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.478	0.000**	ปานกลาง
สิทธิลูกจ้างและกรรมนุญในองค์การ	0.355	0.000**	ต่ำ
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.525	0.000**	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.360	0.000**	ต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.431 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.269 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.289 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.465 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.478 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิทธิลูกจ้างและกรรมนุญในองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.355 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน

ต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.525 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.360 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
	r	p	ระดับ ความสัมพันธ์
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.596	0.000**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.433	0.000**	ปานกลาง
การพัฒนาความสามารถบุคคล	0.503	0.000**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.654	0.000**	สูง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.626	0.000**	สูง
สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร	0.530	0.000**	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.598	0.000**	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.574	0.000**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.596 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.433

ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.503 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.626 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมณูญในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.530 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.598 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p = 0.000$ ) โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.574 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวกหมายถึงมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.384	0.160		2.405	0.017
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $X_1$ )	0.112	0.032	0.168	3.450	0.000**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $X_2$ )	0.164	0.041	0.211	4.028	0.000**

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	Beta	t	Sig
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X <sub>3</sub> )	0.157	0.045	0.171	3.510	0.001**
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (X <sub>4</sub> )	0.175	0.047	0.187	3.716	0.000**
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X <sub>5</sub> )	0.269	0.051	0.259	5.310	0.000**

มีนัยสำคัญที่ 0.05 R = 0.801 R Square = 0.541 Adjusted R Square = 0.635 Std. Error of the Estimate = 0.24228

$\hat{Y}$  = ตัวทำนาย

สมการถดถอยพหุคูณ:  $\hat{Y}$  = ค่าคงที่+0.168 (การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม)+0.211 (ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน)+0.171 (การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน) +0.187 (ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว) +0.259 (ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม)

จากตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระ 5 ตัว ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ร่วมกันพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 63.5 ( $R^2 = 0.635$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวแปรอิสระที่อิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.259 รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.211 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.187 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.171 และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.168 แสดงให้เห็นว่ามีหากปัจจัยทั้ง 5 ดังกล่าว เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
นักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ  
นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชากรที่ใช้การศึกษาคั้งนี้คือ นักกายภาพบำบัด  
ที่สังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,037 คน (ข้อมูลจากการสำรวจ  
โรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนปี 2560 สำนักงานสถิติแห่งชาติ) คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่ม  
ตัวอย่างของทาโรยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้ เท่ากับร้อยละ 0.05  
ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 289 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของ  
กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน  
จำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

โดยส่วนที่ 2 และ 3 มีระดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) ใช้ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 1. สรุปผลการศึกษา

### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ศึกษาคั้งนี้คือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 289 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.7 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 70.6 มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.6 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001-35,000 บาท มากที่สุด จำนวน 174 คนคิดเป็นร้อยละ 60.2

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 รองลงมาคือด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิลูกจ้าง

และธรรมเนียมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าในค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.85 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.756 รองลงมาคือ เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.831 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหัวข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.725 และเรื่องท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.881 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าในหัวข้อเรื่องมีเครื่องมือการรักษาทางกายภาพบำบัดที่เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมาคือ เรื่องสถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เรื่ององค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.95 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ เรื่องการได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 อยู่ในระดับมาก และเรื่ององค์กรมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ตามลำดับ



ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับมาก และเรื่องงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.92 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมาก และเรื่ององค์การมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกัน ในโอกาสต่างๆอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ

ด้านสิทธิลูกจ้างและกรรมสิทธิ์ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.86 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องบุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 อยู่ในระดับมาก และเรื่องความสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับหรือมีอาการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.87 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ต้องการรวมไปถึงกิจกรรมที่ร่วมกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 อยู่ในระดับมาก และเรื่องมีความพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ตามลำดับ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าเรื่องนำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.93 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องมีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 อยู่ในระดับมาก และเรื่ององค์กรได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ตามลำดับ

### 1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อเนื้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันทางด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื้อ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.98 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องชอบกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 อยู่ในระดับมาก และเรื่องความรู้สึกว่าท่านพร้อมจะเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ

ด้านความผูกพันต่อเนื้อโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องรู้สึกว่ามีความเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.79 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เรื่องรู้สึกว่ามีความเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 อยู่ในระดับมาก และเรื่องท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า เรื่องท่านไม่เคยคิดที่จะย้ายไม่ทำงานกับองค์กรคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.82 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เรื่องท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกับท่านมีค่าเฉลี่ย 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 อยู่ในระดับมาก และเรื่องไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ตามลำดับ

#### 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.5121 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.412 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.604 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.351 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.525 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.478 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.269 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.626 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.433 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

### 1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเบต้า เท่ากับ 0.259 รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.211 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.187 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.171 และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.168 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ามีหากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตัวดังกล่าวเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

## 2. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมขององค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กรน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านสภาพแวดล้อมเป็นสถานพยาบาล จึงต้องมีมาตรฐานและมีความปลอดภัยสำหรับการให้บริการและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่ให้บริการ โดยต้องมีการตรวจสอบมาตรฐานของอาคารสถานที่และอุปกรณ์ทางการแพทย์อยู่อย่างสม่ำเสมอ แต่ในส่วนของสิทธิลูกจ้างอาจจะยังไม่ดีและเพียงพอเท่าที่ควร ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพรรณยา สุริยฉายวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา หวันแผละ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา พุกจิน (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและยังมีความ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI พบว่าปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานที่ทำงานความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อเนื่องอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอยู่ พร้อมทั้งจะรักษาชื่อเสียงของโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกายใจในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ คิดที่จะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพรรณษา สุริยฉายวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล กรุงเทพ ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพ รวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีด้านความภูมิใจในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดาวิณี แสงลี (2560) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา พุกจีน (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธิกา เทพพิทักษ์ (2562) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน ระดับสูง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร มีความซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพรรณยา สุริยฉายวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของอริสา ฤทธิจรรณู (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบทุกปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรอิสระทุกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลแต่ละแห่งจะมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งทางการบริการสุขภาพและสาธารณประโยชน์อื่นๆ หรือมีการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบและช่วยเหลือต่อสังคมมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบทุกปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย วิชชุลดา เพ็ชรเสมอ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน **ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ**

องค์การของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 4. ข้อเสนอแนะ

##### 4.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

4.1.1 ผู้บริหารของโรงพยาบาล ควรมีการกำหนดการจัด โครงการหรือกิจกรรม สาธารณประโยชน์ต่างๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมให้แก่บุคลากรในแต่ละปี เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆให้แก่ชุมชนรอบโรงพยาบาล การออกค่ายอาสาให้บริการทางการแพทย์บำบัดฟรี ตลอดจนการให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชน เป็นต้น ซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นยังสามารถเป็นการทำให้เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคมอีกด้วย

4.1.2 โรงพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้นักกายภาพบำบัดมีการเติบโตในสายอาชีพของตนเองหรือมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

4.1.3 โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีการให้พนักงานสามารถจัดตารางเวลาทำงานตามความเหมาะสมและสมัครใจ การจัดอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) เพื่อให้เข้าใจองค์กรมากขึ้น และสามารถปรับตัวได้ในที่ทำงาน เพื่อให้เข้าใจองค์กรมากขึ้น และสามารถปรับตัวได้ในที่ทำงาน เป็นต้น

4.1.4 โรงพยาบาลควรให้ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ

4.1.5 โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรแต่ละบุคคล รวมทั้งควรมีการปรับเพิ่มทุกปี โดยคำนึงถึงค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นสำคัญ

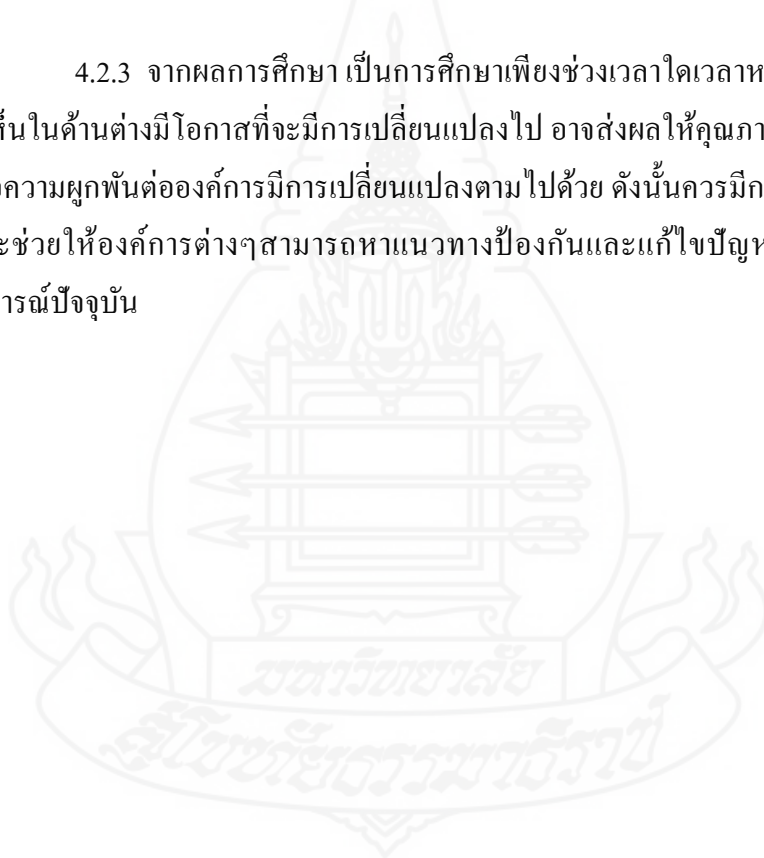


## 4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะ ของงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะของผู้ประกอบการหรือ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

4.2.2 การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น ควรมิ การศึกษาหรือเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐและเอกชน และโรงพยาบาลในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อศึกษาว่ามีความสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4.2.3 จากผลการศึกษา เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น เนื่องจาก ความคิดเห็นในด้านต่างมีโอกาสที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นควรมีการทำการศึกษาอย่าง ต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรต่างๆสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กร ได้ทัน ต่อสถานการณ์ปัจจุบัน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กานดา ชัยภิญโญ. (2553). “มุมมองและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพกายภาพบำบัดในประเทศไทย”.  
วารสารสหพันธ์นิสิตนักศึกษาศึกษากายภาพบำบัด, 2( 1): น. 10-12.
- การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนปี 2560. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ  
วันที่ 8 สิงหาคม 2562. จาก <http://www.nso.go.th/>
- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาลจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- งามจิต แต่สุวรรณ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.  
(สารนิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
ศึกษาด้านบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.  
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชัยอนันต์ ธีระวิษ. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐกร โสภานันต์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึง  
พอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรพันธ์. (2543). การประเมินผลงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ชีววรรณกรรม.
- ดาวิณี แสงลี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์.  
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2561). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่  
สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI”.  
วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 7(1), 1-13.

- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ อาชีวศึกษา ในภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชนิด ณ เชียงใหม่. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธันวี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปิ่นสรวงแยลวิทยาลัย เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธิดารัตน์ ศรีกันทา. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นริยธร ประจักษ์ธรรนที. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). นครราชสีมา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- บุญธิกา เทพพิทักษ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครนามจันทร์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปรีชา นະเป่า. (2556). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร”. *วารสารบริหารธุรกิจสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 2(2), (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556)
- ปรีชา พุกจิน (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี. *วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน*. 2(1), (มกราคม – มิถุนายน 2562)
- ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี*. (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏ, อุบลราชธานี.
- พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานควบคุมประพัตติ จังสมุทรปราการ. (งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มัทนา สังกะเทศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี*. วิชานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.
- รัชมงคล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- รัตนา สระทองคา. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง มาสิก. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล อำเภอลำปาง จังหวัดสมุทรสงคราม*. (การวิจัยค้นคว้าอิสระปริญญาบริการธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- วิภา หวันแหละ (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วิษณุลดดา เพียรเสมอ . (2562). *คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*.  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน  
กรุงเทพมหานคร*. (รายงานวิจัย). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัย  
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
วิทยาลัยราชพฤกษ์*. (รายงานวิจัย). ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- โสรัตติ โชคคุณะวัฒนา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ*, (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุพรรณษา สุริยฉายวงศ์. (2558). *ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน  
ในองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อติดยา เล็กประทุม. (2562). *แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*.  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อริสา ฤทธิงูญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*.  
(การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร*.  
(วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.

- Aldag, R. J. (1981). *Managing Organizational Behavior*. New York: West Publishing Company.
- Allen, N. a. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63.1-8.
- Becker, H. S. (1993). *Outsider : Studies in the Sociology of DEVIANCE*. Howard S. Beckeif. New York: The Free Press.
- Davis.L.E. (1997). *Ewhancing the quality of working life: developments in the United Stater*. USA: International Labour Review. 116, pp.533-65.
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities". *In American Sociological Review* (pp. 33(4), 499–517).
- Marcel, J. P. (2006). *Quality of work life: theoretical and methodological problems, and services for the mentally ill*. *Social Work and Social Sciences Review*, 3: pp.53-60.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-75.
- Steer, R. M. and Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior. 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. (1978). "Quality of Working Life: What is It?." *Sloan Management Review*. 15, 11-21.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

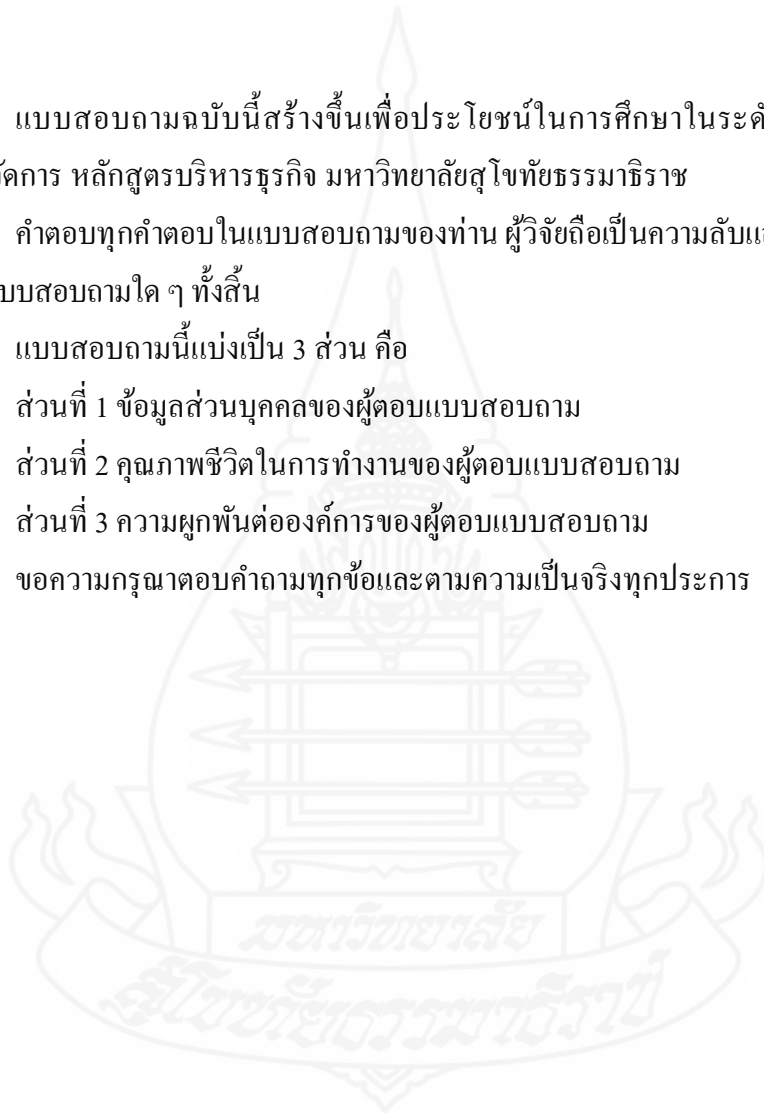


## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักกายภาพบำบัด สังกัดโรงพยาบาล  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขา  
วิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. คำตอบทุกคำตอบในแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบ  
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น
3. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อและตามความเป็นจริงทุกประการ



## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามความเป็นจริงของท่าน

### 1. เพศ

ชาย  หญิง

### 2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี  25-35 ปี  
 36-45 ปี  45ปีขึ้นไป

### 3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี  
 ประกาศนียบัตรบัณฑิต  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

### 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี  1-5 ปี  
 6-10 ปี  10 ปีขึ้นไป

### 5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท  15,000-30,000 บาท  
 30,001-45,000 บาท  มากกว่า 45,000บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม</b>					
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานและความรับผิดชอบ					
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อ ค่าครองชีพในปัจจุบัน					
1.3 ความรู้ความสามารถของท่านเหมาะสม กับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
1.4 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมตามวุฒิการศึกษา					
1.5 ค่าตอบแทนได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					
1.6 ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ อื่นๆ ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส					
1.7 ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมี ความปลอดภัย</b>					
2.1 สถานที่ทำงานออกแบบได้เหมาะสมกับ การทำงาน					
2.2 สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอและมีความปลอดภัย ในขณะปฏิบัติงาน					
2.3 มีเครื่องมือการรักษาทางกายภาพบำบัด ที่เพียงพอต่อการใช้งานและอยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย					
2.4 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน มีเพียงพอต่อการใช้งาน					
2.5 มีการตรวจสอบสุขภาพที่ครอบคลุมเพียงพอ และเหมาะสมกับบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
2.6 องค์กรของท่านมีระบบรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ บุคลากรเป็นอย่างดี					
<b>3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถ บุคคล</b>					
3.1 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.2 ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความสามารถและทักษะที่หลากหลายใน การแก้ไขปัญหา					
3.3 องค์กรของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่าง สะดวก					
3.4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทั้งทางทฤษฎีและทักษะใน การปฏิบัติงาน					
3.5 ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมหลักสูตร ต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง					
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
4.1 งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
4.2 ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
4.3 ท่านได้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.4 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนใน ความก้าวหน้าในการทำงาน					
4.5 องค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความ เสมอภาค					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน</b>					
5.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
5.2 บุคลากรทุกระดับขององค์กรมีโอกาส ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
5.3 องค์กรของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม					
5.4 ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็น สาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้น					
5.5 มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันใน โอกาสต่างๆ					
<b>6. สิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร</b>					
6.1 ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา					
6.2 มีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถ มากกว่าเรื่องส่วนตัวและไม่มีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก					
6.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่าง อิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา					
6.4 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6.5 บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและ หน้าที่ของผู้ร่วมงาน					
<b>7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว</b>					
7.1 การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ท่านวางไว้					
7.2 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิด ปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับหรือมีอาการเจ็บป่วย					
7.3 ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
7.4 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ ต้องการรวมถึงกิจกรรมที่ร่วมกับ ครอบครัว					
<b>8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ สังคม</b>					
8.1 องค์กรของท่านได้ให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ สังคม เช่น การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและ สิ่งแวดล้อม					
8.2 มีการรณรงค์ขององค์กรให้บุคลากร ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.3 มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัด พลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร					
8.4 นำความรู้จากการปฏิบัติงานไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมได้					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>1. ความผูกพันด้านความรู้สึก</b>					
1.1 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของท่าน					
1.2 ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของท่าน					
1.3 ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
1.4 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมจะเสียสละอุทิศตนเพื่อองค์กรของท่าน					
1.5 ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน					
1.6 ท่านชอบกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลอื่น					
<b>2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง</b>					
2.1 ท่านรู้สึกที่มีความเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์กรของท่าน					
2.2 หากท่านลาออกจากองค์กรอาจทำให้ชีวิตของมีความเป็นที่ย่ำแย่หรือแย่งลง					
2.3 องค์กรที่ท่านทำงานสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม					



ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.4 ในบางครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน ในหน่วยงานแต่เมื่อไตร่ตรองดูแล้วท่าน ยังมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความผูกพันกับ หน่วยงานนี้อยู่ จึงเป็นบุคลากรอยู่ที่นี้ ต่อไป					
2.5 ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์มาก นักในการที่จะอยู่ใน หน่วยงานแห่งนี้ ต่อไป					
2.6 ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ ไปจนเกษียณอายุงาน					
<b>3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>					
3.1 ไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ของท่านในปัจจุบัน					
3.2 ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจออกจาก องค์กรในขณะที่องค์กรกำลังพบปัญหา					
3.3 ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานใน องค์กรเดียวกับท่าน					
3.4 ท่านไม่เคยคิดที่จะย้ายไม่ทำงานกับ องค์กรคู่แข่ง					
3.5 ท่านได้รับการปลุกฝังให้เชื่อในคุณค่า ของความจงรักภักดีต่อองค์กร					
3.6 ท่านมีความยินดี และพร้อมที่จะตอบ แทนองค์กร โดยทำทุกอย่างเพื่อให้ องค์กรพัฒนา มีความก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ					

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวณัฐชานา ชัยมณี
วันเดือนปีเกิด	12 ตุลาคม 2533
ที่อยู่ปัจจุบัน	7/42 เรวดี 17 ต.ตลาดขวัญ อ.เมืองนนทบุรี จ. นนทบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต(กายภาพบำบัด) คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล
ประวัติการทำงาน	2556 - 2557 นักกายภาพบำบัด ประจำโรงพยาบาลแวนแชนด์วูร์ด จังหวัด ลำปาง 2557 - 2558 นักกายภาพบำบัด ประจำดิษรัฐรานอสซังโฮม สาขาเจริญนคร 2558-ปัจจุบัน นักกายภาพบำบัด ศูนย์บริการสาธารณสุข 19 วงศ์สว่าง สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร 2559 - ปัจจุบัน หุ้นส่วน เอ็นทีคลินิกกายภาพบำบัด จังหวัดภูเก็ต

