ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

นายนิวัฒน์ ติณจินดา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2564

The Relationship between the Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Taksin Hospital Staff, Medical Service Department, Bangkok

Mr. Niwat Tinjinda

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

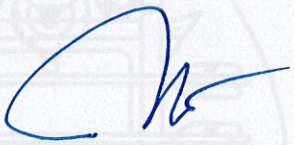
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล	นายนิวัฒน์ ติณจินดา
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

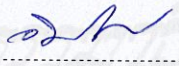
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



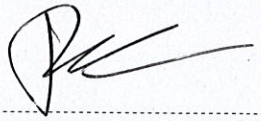
.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ ศันสนีย์วิทยกุล)



.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
ผู้ศึกษา นายนิวัฒน์ ติณจินดา **รหัสนักศึกษา** 2633000084 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 1,015 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางส่วนส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

Independent Study title: The Relationship between the Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Taksin Hospital Staff, Medical Service Department, Bangkok
Author: Mr. Niwat Tinjinda; **ID:** 2633000084;
Degree: Master of Public Administration ;
Independent Study advior: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;
Academic year: 2021

Abstract

The purposes of this research were to study: (1) a level of the quality of work life and a level of organizational engagement of the Taksin Hospital staff, Medical Service Department, Bangkok Metropolitan (BMA); (2) the comparison of the organizational engagement of the Taksin Hospital staff by classified personal factors; and (3) the relationship between the quality of work life factors and the organizational engagement of the Taksin Hospital staff, Medical Service Department, Bangkok Metropolitan (BMA).

The study was a quantitative research. The population used 1,015 staff of the Taksin Hospital, Medical Service Department, Bangkok Metropolitan (BMA). The method for determining sample size was the Taro Yamane formula for calculating 300 samples by stratified random sampling. The tool was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, average, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Pearson product-moment correlation.

The results showed that: (1) the level of the quality of work life of the Taksin Hospital staff, Medical Service Department, Bangkok Metropolitan (BMA) overall was at a high level, and the organizational engagement of the Taksin Hospital staff, Medical Service Department, Bangkok Metropolitan (BMA) was at a high level also; (2) the comparison of the organizational engagement of the Taksin Hospital staff by classified personal factors found that there are some personal factors affecting to difference of the organizational engagement level ; and (3) the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the Taksin Hospital staff, Medical Service Department, Bangkok Metropolitan (BMA) was in the same direction with correlation coefficient (r) and was significantly high at 0.01 level.

Keywords: Relationship, Quality of work life, Organizational Commitment, The Taksin Hospital, Medical Service Department, Bangkok

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการพิจารณาตรวจแก้เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทั้งยังกรุณาให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาครั้งนี้จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสเรศ ศันสนีย์วิทยกุล กรรมการการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาท ถ่ายทอดวิชาและความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประมวล และถ่ายทอดออกมาเป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้สำเร็จ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผู้ศึกษาเข้าเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษา และขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลตากสินทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ภรรยา และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างมากมาโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษามีขวัญและกำลังใจอดทน มุ่งมั่น จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระได้สำเร็จ สมดั่งความตั้งใจ

นิวัฒน์ ติณจินดา

กันยายน 2565

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฒ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2
กรอบแนวคิดการศึกษา 3
สมมติฐานของการศึกษา 4
ขอบเขตการศึกษา 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ 9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 27
โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 44
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 45
การเก็บรวบรวมข้อมูล 47
การวิเคราะห์ข้อมูล 48

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ 53
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน 105
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 110
สรุปการศึกษา 110
อภิปรายผล 113
ข้อเสนอแนะ 122
บรรณานุกรม 128
ภาคผนวก 132
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ 133
ข ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการ 136
ค แบบสอบถาม 138
ประวัติผู้ศึกษา 148

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ 20
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 45
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 53
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 54
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 55
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 56
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 57
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 58
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 59
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 61
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 62
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความรู้สึก ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 63
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 64
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 65
ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะของเพศ โดยใช้ Levene's Test 66
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ 67
ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's Test 68
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test 68
ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 71
ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 72
ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 73
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่ม สถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test 75
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA) 76
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ F-test (Welch) 77
ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 77
ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 78
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell 79
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test 81
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test) 82
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test (Welch test) 32
ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test 84
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test) 85
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test (Welch test) 86
ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 87
ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 87
ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell 88
ตารางที่ 4.39 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test 90
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test) 91
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test (Welch test) 92

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell 93
ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell 94
ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test 95
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test) 96
ตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 98
ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 99
ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 100
ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni 101
ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 102
ตารางที่ 4.51 แสดงผลทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.52 แสดงผลทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 106
ตารางที่ 4.53 แสดงผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน 107
ตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร 108

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา 3

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ตลอดจนกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์การ คน นับได้ว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารองค์การ เนื่องจากคนหรือบุคลากรที่ดีจะช่วยเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้องค์การสามารถดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์การจึงควรศึกษาและให้ความสำคัญปัจจัยอื่น ๆ ควบคู่กันไปด้วย มิใช่มองเฉพาะเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่านั้น เนื่องจากหากบุคลากรในองค์การไม่มีความสุขหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ย่อมเป็นไปไม่ได้เลยที่บุคลากรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์การ ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ สิ้นเปลืองทรัพยากรและเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น การจงใจขาดงาน อัตราการลาออกสูง เป็นต้น ในทางกลับกันหากผู้บริหารองค์การให้ความสนใจต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ สุขภาพ อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรก็จะสามารถลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้ และยังส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ โดยมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้กับองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ้มค่าในเชิงภารกิจ และลดการลาออกของบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นแนวคิดหนึ่งทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดีทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ตั้งใจและทุ่มเทกายและใจในทำงานเพื่อองค์การ ย่อมได้เปรียบต่อองค์การอื่น ๆ ที่บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อส่งเสริมสภาพการทำงานที่ดีและมีความสุขของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) นับได้ว่าเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารองค์การในปัจจุบัน โดยเฉพาะในส่วนของการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความเชี่ยวชาญหรือมีสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์การ โดยไม่ลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบัน คน นับว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งทางการบริหาร บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ทำงานอยู่ในองค์การเปรียบเสมือนเพชรที่ผ่านการเจียระไนแล้ว กว่าที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานจะต้องผ่านการอบรมและฝึกฝนทักษะมาอย่างยาวนาน ซึ่งองค์การเองก็จะทำในส่วนของผู้ที่ลงทุนและให้การสนับสนุนทั้งปัจจัยด้านเงินและปัจจัยด้านเวลา ดังนั้น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเชี่ยวชาญหรือมีสมรรถนะสูง จึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การอย่างประเมินค่ามิได้ หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ ย่อมมีโอกาสที่จะลาออกหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์การอื่น ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การที่จะต้องสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนและต้องลงทุนในการฝึกฝนบุคลากรขึ้นใหม่ จึงทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรอย่างมาก

โรงพยาบาลตากสิน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภารกิจหลักในการดูแล รักษา ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารโรงพยาบาลตากสินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพื่อลดการลาออกหรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ทำให้ลดการสิ้นเปลืองทรัพยากร

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด ตลอดจนศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลในทางปฏิบัติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

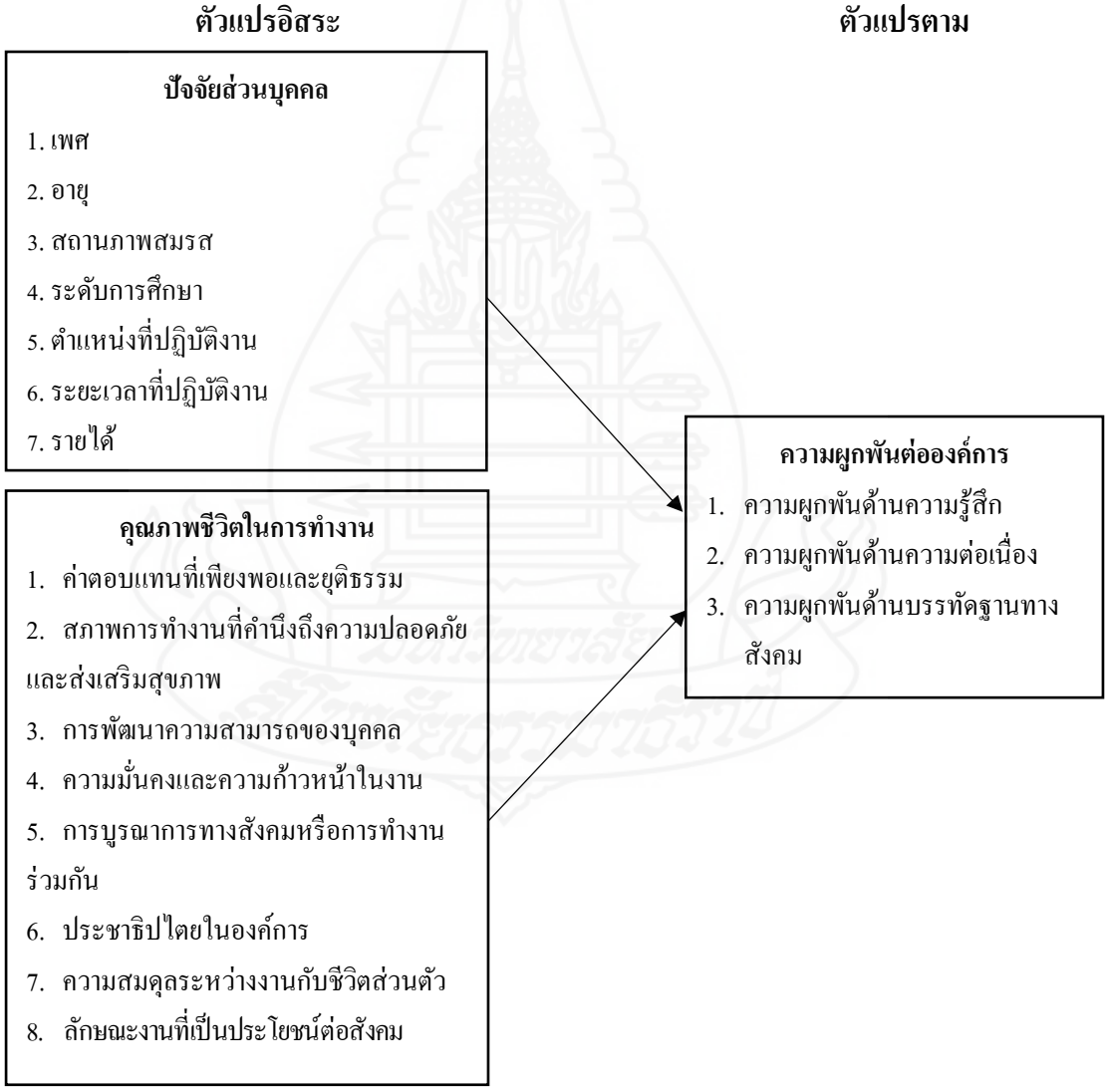
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน ศิวดล ยาคล้าย, 2562, น.22-25.) และแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ Allen และ Meyer (1997 อ้างถึงใน โย อาชา, 2561, น.58-59.) โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,015 คน (ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2565)

5.2 ขอบเขตด้านเวลา

เวลาที่ใช้ในการวิจัย เริ่มงานวิจัยตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม 2565

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

5.4 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

(4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(6) ประชาธิปไตยในองค์การ

(7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.5.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 โรงพยาบาลตากสิน หมายถึง โรงพยาบาลหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 543 ถนนสมเด็จเจ้าพระยา แขวงคลองสาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ บำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค ส่งเสริมสนับสนุนค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ และปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

6.2 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ แพทย์/ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร บุคลากรสายสนับสนุนทางคลินิก และ บุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่

6.3.1เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

6.3.2อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เกิดจนถึงปีปัจจุบันโดยนับเป็นปี

6.3.3สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และ หย่าร้าง

6.3.4ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

6.3.5ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ แพทย์/ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร สนับสนุนทางคลินิก และ สนับสนุนทั่วไป

6.3.6ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือจำนวนปีที่ข้าราชการปฏิบัติงานภายใน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานหรือนับตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปีปัจจุบัน

6.3.7รายได้ หมายถึง เงินค่าจ้างและเงินค่าตอบแทนที่ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้รับเป็นรายได้ประจำจากการปฏิบัติงาน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่ข้าราชการเพื่อตอบแทนในการทำงาน

6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการ โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะแนวทางที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัดทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

6.4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ที่ข้าราชการได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและมีความสอดคล้องกับสภาพเศรฐกิจในปัจจุบัน

6.4.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานภายในโรงพยาบาลตากสินอย่างเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ อุปกรณ์มีความปลอดภัยต่อการใช้งาน เป็นต้น

6.4.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ข้าราชการมีโอกาสในการพัฒนาตนเองในส่วนของงานที่ทำอยู่ เช่น การได้รับคัดเลือกหรืออนุญาตเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา เป็นต้น

6.4.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ข้าราชการมีความมั่นคงในตำแหน่งงานหรือหน้าที่การงานของตนเอง มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความมั่นใจว่าตนเองจะไม่ถูกปลดหรือไล่ออกโดยปราศจากความผิด

6.4.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ข้าราชการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ มีการร่วมมือกันในการทำงานกับผู้อื่น ไม่เกิดความแตกแยกหรือแบ่งพรรคแบ่งพวก มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และปลอดอคติในการทำงานและการนินทาว่าร้ายซึ่งกันและกัน

6.4.6 ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง โรงพยาบาลตากสินมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีการใช้ระบบคุณธรรม และมีบรรยากาศขององค์การที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม ตลอดจนเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

6.4.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่ข้าราชการมีสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเมื่ออยู่ภายนอกโรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลตากสิน มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม เพื่อป้องกันการที่ทำงานมากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อการการใช้ชีวิตส่วนตัว

6.4.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความรู้สึกว่างานของโรงพยาบาลตากสินในส่วนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีลักษณะเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ส่งผลให้ข้าราชการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่

6.5 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ข้าราชการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลตากสินหรือมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับโรงพยาบาลตากสิน มีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน อยากให้โรงพยาบาลตากสินประสบความสำเร็จและต้องการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลตากสินตลอดไป ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

6.5.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีของข้าราชการในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลตากสิน มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงพยาบาล โดยมีเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาล ทำให้ข้าราชการมีความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับโรงพยาบาลต่อไป โดยมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อโรงพยาบาล มีความประสงค์ที่จะรักษาการเป็นสมาชิกเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล

6.5.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการที่ข้าราชการรู้สึกถึงความคุ้มค่าในการลงทุนกับโรงพยาบาลตากสินที่ตนเองทำงานอยู่ มากกว่าประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรอื่น ๆ ทั้งปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยด้านอื่น ๆ

6.5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันของข้าราชการอันเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ผ่านการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลตากสินที่ตนเองทำงานอยู่ โดยนับว่าเป็นพันธะผูกพันที่ตนเองรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบและแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตากสิน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้ศึกษาคาดว่าผลการศึกษาวิจัยจะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลต่อไป

7.2 ผู้ศึกษาคาดว่าผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในทางปฏิบัติต่อไป

7.3 ผู้ศึกษาคาดว่าจะเป็นการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การธำรงรักษาข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงและมีคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานให้แก่โรงพยาบาลตากสินอย่างต่อเนื่องและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงพยาบาลตากสินต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปรวมเป็นสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
   1.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
   1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
   3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยในประเทศ
   5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

1.1.1 ความหมายขององค์การ

สุชาติ ใจภักดี (2549, น. 13-14) ได้รวบรวมความหมายขององค์การซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์การไว้อย่างน่าสนใจสรุปได้ดังนี้

อะมิไต เอทไซออนนิ (Amitai Etzioni) ให้ความหมายว่า องค์การ คือ หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นอย่างจงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ให้ความหมายว่า องค์การ คือ หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester Bernard) ให้ความหมายว่า องค์การ คือ แบบแผนความร่วมมือกันระหว่างบุคคลหลายคนซึ่งมีความตั้งใจจริงที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์

สมคิด บางโม กล่าวว่า องค์การ คือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันอย่างตั้งใจ โดยมีวัตุประสงค์และเป้าหมายในการจัดตั้ง รวมถึงมีการทำงานร่วมกันและมีการแบ่งงานหรือหน้าที่กันอย่างชัดเจนและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

1.1.2 องค์ประกอบขององค์การ

การพิจารณาองค์ประกอบขององค์การ อาจกระทำได้โดยนำแนวคิด McKinsey 7's Model framework ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2564.) มาใช้อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์การที่ดีจะต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดรูปแบบองค์การว่าจะต้องประกอบด้วยหน่วยงานย่อยใดบ้าง มีการกำหนดความสัมพันธ์ สายการบังคับบัญชา ซึ่งมีลักษณะเป็นผังโครงสร้างทางการบริหาร และมักถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การ

2) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การที่ดีจะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์การ

3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและวิธีในการทำงานของคนในองค์การ ซึ่งมักจะมีกระบวนการในการทำงานและมีแบบแผนระเบียบปฏิบัติที่ใช้สำหรับการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน

4) ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะและความสามารถที่จำเป็นของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อใช้สำหรับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสทางการแข่งขันให้กับองค์การ

5) รูปแบบ (Styles) หมายถึง รูปแบบในการบริหารงานของผู้บริหาร แต่ละองค์การย่อมมีผู้นำสูงสุดหรือผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่ในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมักจะมีสไตล์ ลีลา หรือรูปแบบในการบริหารงานที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง หากองค์การใดมีผู้บริหารที่เก่งและมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถทางการบริหาร องค์การนั้นย่อมมีโอกาสสูงที่จะอยู่รอดและประสบความสำเร็จ

6) บุคลากร (Staffs) หมายถึง บุคลากรหรือพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ ซึ่งจะต้องมีจำนวนที่เพียงพอ และมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่เป็นจำนวนมาก ย่อมสร้างความได้เปรียบต่อองค์การคู่แข่งในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันที่มีบุคลากรที่ด้อยความสามารถ ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์การมีความโดดเด่นกว่าองค์การอื่นๆ

7) ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมที่คนภายในองค์การต่างยอมรับและยึดถือให้คุณค่าร่วมกัน โดยมักจะแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งหากองค์การใดมีค่านิยมองค์การที่ดี บุคลากรย่อมมีความตั้งอกตั้งใจในการทำงานเพื่อองค์การ รวมถึงทำให้องค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

1.1.3 ประเภทขององค์การ

การจำแนกประเภทขององค์การสามารถกระทำได้โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่ง พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรมณี (2548, น. 6-7) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2557, น. 16) ได้กำหนดประเภทองค์การสรุปได้ดังนี้

1) เกณฑ์ความเป็นเจ้าของ

องค์การของรัฐ (Public Organization) หมายถึง องค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของทั้งหมด หรือมีหุ้นส่วนเป็นสัดส่วนที่มากกว่าเอกชน องค์การประเภทนี้ ได้แก่ หน่วยงานของทางราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมักจะมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการประชาชนหรือมีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อประชาชน

องค์การของเอกชน (Private Organization) หมายถึง องค์การที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ มีตั้งแต่ขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ มีทั้งที่คนๆ เดียวเป็นเจ้าของและที่เป็นเจ้าของร่วมกัน มักจะมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไรให้กับผู้เป็นเจ้าของ และเจ้าของมักเป็นผู้กำกับ

ดูแลเข้ามาบริหารโดยตรง เมื่อองค์การประสบปัญหาทางผลประกอบการหรือขาดทุนเจ้าของหรือหุ้นส่วนก็อาจพิจารณาถอนทุนหรือยุติการดำเนินกิจการขององค์การนั้น ๆ เพราะถือว่าตนเองเป็นเจ้าของและเป็นผู้ลงทุน

2) เกณฑ์วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

องค์การแสวงหากำไร (Profit Organization) หายถึง องค์การที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไรให้กับเจ้าของหรือผู้ร่วมลงทุน โดยองค์การในลักษณะนี้ ได้แก่ องค์การของเอกชน เช่น บริษัทเอกชน ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น

องค์การไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit Organization) หมายถึงองค์การที่ไม่มุ่งเน้นในการแสวงหาผลกำไร ส่วนใหญ่มักจะเป็นหน่วยงานของราชการที่มีรายได้จากงบประมาณที่มาจากภาษีของประชาชน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งแสวงหากำไร หากแต่มีวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชน เช่น โรงพยาบาลของรัฐ หน่วยงานทางความมั่นคง เป็นต้น รวมถึงองค์การที่มีการจัดตั้งโดยมีวัตุประสงค์เพื่อการกุศลโดยไม่มุ่งเน้นการแสวงหากำไร

3) เกณฑ์หน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากร

องค์การทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง องค์การที่มีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับภาวะทาง เศรษฐกิจและการกินอยู่ของประชาชน รวมไปถึงองค์การที่มีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรของชาติ เช่น องค์การต่าง ๆ ในกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงกระเกษตรและสหกรณ์ บริษัทห้างร้านที่ขายสินค้าและ บริการ รวมถึงโรงงานอุสาหกรรม เป็นต้น

องค์การทางด้านการเมือง หมายถึง องค์การที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์ทางการเมืองเพื่อปกครองประเทศ เช่น รัฐสภา คณะรัฐมนตรี พรรคการเมือง เป็นต้น

องค์การทางด้านสังคม หมายถึง องค์การที่มีเป้าหมายเพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งความเจริญเติบโตและความผาสุกของปวงชน เช่น องค์การทางด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม สโมสร และสวนสาธารณะ เป็นต้น

องค์การทางด้านความปลอดภัยของประชาชน หมายถึง องค์การที่มีเป้าหมายเกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศ รวมไปถึงความปลอดภัยของประชาชน ได้แก่องค์การทหาร องค์การตำรวจ เป็นต้น

องค์การทางด้านยุติธรรม หมายถึง องค์การที่ทำหน้าที่สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือความไม่เป็นธรรมในสังคม เช่น ศาล ต่าง ๆ เป็นต้น

องค์การด้านการบริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารงานและเชื่อมโยงองค์การต่าง ๆ ขององค์รัฐบาลให้ดำเนินไปได้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงบประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

1.2.1 ทฤษฎีการการบริหารจัดการ POCCC

Henri Fayol (1916, อ้างถึงใน Kris Piroj, 2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดการองค์การในหนังสือของตนเองที่ชื่อว่า “Administration industrielle et Générale ซึ่งเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1916 ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมจากการสังเกตปัญหาของการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นภายในองค์การว่า ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการจัดองค์การตามหลัก POCCC อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนในการดำเนินงานขององค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เป้าหมาย ไปจนถึงการวางแผนงาน

2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การออกแบบและกำหนดโครงสร้างในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ และรูปแบบในการทำงานขององค์การ

3) การสั่งการ (Commanding) หมายถึง การจัดสายบังคับบัญชาในองค์การในการดูแลสั่งการว่าควรมีลักษณะในการสั่งการอย่างไร หน่วยงานใดรับผิดชอบหน่วยงานใด บุคคลใดต้องรับผิดชอบต่อบุคคลใด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการสับสนในการทำงานและง่ายต่อการสั่งการ

4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การกำหนดรูปแบบในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ

5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานขององค์การว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพหรือไม่

นอกจากนี้ Fayol ได้กล่าวถึงหลักการจัดการ 14 ประการ โดยหลักการจัดการ 14 ประการ คือ โดยประโยชน์ของหลักการจัดการ 14 ประการ ของ Fayol สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและแนวทางในการจัดการองค์การ ได้แก่

1) การแบ่งหน้าที่และการทำงาน (Division of Work) ในการดำเนินงานในรูปแบบองค์การจะเป็นการดำเนินงานที่มีการแบ่งหน้าที่ ซึ่งการแบ่งหน้าที่ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถ

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) การทำงานในองค์การผู้บริหารคือผู้ที่มอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงาน เมื่อผู้บริหารหรือผู้จัดการมอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงาน ผู้บริหารเองก็ควรที่จะสามารถรับผิดชอบสิ่งที่ได้มอบหมายได้ด้วย

3) ระเบียบวินัย (Discipline) สิ่งหนึ่งที่ช่วยให้การบริหารจัดการองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นก็คือความเป็นระเบียบหรือวินัย โดยแต่ละองค์การก็จะมีแนวทางเกี่ยวกับระเบียบและกฎภายในองค์การที่แตกต่างกันไป

4) เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command) หลักการจัดการในส่วนของ Unity of Command คือ การที่พนักงานแต่ละคนควรจะรับคำสั่งจากผู้จัดการเพียงคนเดียวเท่านั้น เพราะการที่พนักงาน 1 คน รับงานจากผู้จัดการมากกว่า 1 คน จะทำให้พนักงานเกิดความสับสนและนำไปสู่ความผิดพลาดในการทำงาน

5) เอกภาพของทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) พื้นฐานของการจัดการองค์การที่ดี คือ การที่ทั้งองค์การควรมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเป้าหมายที่ทั้งองค์การเดินไปในทิศทางเดียวกัน

6) การให้ผลประโยชน์ตลอดจนค่าตอบแทน (Remuneration) การจ่ายตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นของพนักงานควรอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจระหว่างพนักงานต่อองค์การ

7) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองกว่าประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest) การทำงานควรมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

8) การรวมอำนาจ (The Degree of Centralization) การจัดการองค์การควรรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization)

9) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การจัดการองค์การที่ดี ควรมีลำดับขั้นของสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เพื่อช่วยในเรื่องของความเป็นระเบียบในการรายงานข้อมูลและการส่งต่อข้อมูลภายในองค์การ

10) เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) พนักงานควรมีอิสระในการแสดงความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดจะช่วยทำให้องค์กรเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาที่ทำให้การดำเนินงานราบรื่นขึ้น และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ

11) ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมในการทำงาน (Order) สภาพแวดล้อมขององค์การควรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อที่จะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

12) ความเสมอภาค (Equity) องค์การที่ดีควรให้ความสำคัญกับเรื่องของความเสมอภาค ไม่มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกันทั้งระหว่างพนักงานกับองคากร และระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

13) เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การบริหารจัดการองค์การที่ดี ควรทำให้พนักงานรู้สึกมีเสถียรภาพในงานและอยากทำงาน ซึ่งจะทำให้อัตราการออกจากงานของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำ เพราะการเปลี่ยนพนักงานบ่อยจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานส่วนนั้นมีมาตรฐานที่ไม่คงที่

14) ความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps) องค์การที่ดีควรมีความสามัคคีและมีขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อการดำเนินงานที่ราบรื่นที่สุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.2.2 ทฤษฎีหน้าที่ทางการบริหาร POSDCORB

Luther Gulick and Lyndall Urwick (อ้างถึงใน สาธิต ทิพย์มณี และนัยนา เกิดวิชัย, 2562, น. 77-85) ได้ร่วมกันเสนอบทความเกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร ในหนังสือ เรื่อง Paper on the Science of Administration ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับหลักบหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร 7 ประการ (POSDCORB) คือ

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไรและจะดำเนินการอย่างไร

2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การ เพื่อประสานงานหน่วยงานทำงานย่อยต่าง ๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

4) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำองค์การ

5) การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่างๆในการประสานส่วนต่างๆของงานให้เข้ากันอย่างดี

6) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวต่างๆในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ

7) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในรูปแบบของการวางแผนควบคุมด้านการเงินและการบัญชี

1.2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (อ้างถึงใน วุฒิกร ยุพาวัฒนะ, 2562, น. 18-20) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ ดังนี้

- มนุษย์มีความต้องการตามธรรมชาติ มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่การที่มนุษย์จะตอบสนองความต้องการของตนเองขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง เมื่อความต้องการถูกตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นจะเข้ามาแทนที่ และเป็นกระบวนการที่ไม่มีสิ้นสุดโ ดยจะเริ่มตั้งแต่มนุษย์เกิดจนกระทั่งตาย

- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

- ความต้องการของมนุษย์มีการเรียงลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการ ในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับที่สูงกว่าก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที โดยเรียงจากขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุด 5 ลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาที่สม่ำเสมอ หากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ยกตัวอย่างความต้องการเหล่านี้ เช่น สถานที่อาศัย อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ หากยังไม่ได้รับอย่างเพียงพอมนุษย์จะไม่นึกถึงความต้องการในลำดับขั้นอื่นๆ เช่น ความปลอดภัย ความรัก ความก้าวหน้า เกียรติยศ เป็นต้น ถ้าให้ทำงานล่วงเวลาก็ต้องการค่าตอบแทนล่วงเวลา หรือไม่ก็ต้องไปรับจ้าง จับปลา ปลูกผัก หุงหาอาหารในตอนเย็น เพื่อให้พอสำหรับเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง ถึงใครว่าจะดูถูกอย่างไรก็ไม่สนใจ กล้าเสี่ยงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ซึ่งในความต้องการในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อพนักงานจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อนำไปแสวงหาสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตแต่ละคน

2) ความต้องการมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)

เมื่อมนุษย์ได้สิ่งที่ต้องการในขั้นพื้นฐานทางร่างกายแล้ว พอเริ่มมีทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น ย่อมต้องการความปลอดภัยสำหรับทรัพย์สิน และความมั่นคงก้าวหน้าจากหน่วยงานตำแหน่งหน้าที่การงานที่ไม่ต้องเสี่ยง หรือหากได้งานไหนที่มีความมั่นคงกว่าก็จะสรรหาหรือย้ายไป

ส่วนหน่วยงานที่มีความมั่นคงน้อยจะมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานสูง นอกจากนี้ ความต้องการความปลอดภัยก็ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นต้น มนุษย์มีความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมและระเบียบและสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัย หมายความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคล ข้อจำกัดขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในองค์การด้วยความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานทุกคน ถ้าหากมนุษย์ทำงานด้วยความรู้สึกที่ไม่มั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่ตลอดเวลาแล้ว ผลงานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่จะจัดให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ระบบอุปถัมภ์ การเลือกปฏิบัตินับได้ว่าเป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานมากที่สุด

3) ความต้องการทางความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)

มนุษย์นับได้ว่าเป็นประเภทสัตว์สังคม ซึ่งมีความต้องการตามธรรมชาติที่จะให้บุคคลอื่น หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความสำคัญกับตน ต้องการมิตรภาพ ได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับเข้าเป็นพวก ไม่ถูกกีดกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ คุณวุฒิการศึกษา หลังจากที่ความต้องการ 2 ประเภทแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการในขั้นนี้ องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยการเปิดให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

มนุษย์มีความต้องการได้รับการยกย่อง ชื่นชม และได้รับการยอมรับในสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า ต้องการอำนาจ ต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป จนในบางครั้งขึ้นไปถึงขั้นสูงสุดแล้วก็ยังอยากจะให้พิจารณาตำแหน่งสูงขึ้นไปอีก จึงเป็นธรรมดาของมนุษย์ที่มีความต้องการความก้าวหน้าอย่างไม่สิ้นสุดซึ่งเป็นความต้องการอยากเด่นดังในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การที่บุคคลมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแต่ทำให้ยกระดับฐานะของตนเองขึ้นมา การที่บุคคลซึ่งสามารถบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความคิดที่

ต้องการจะเป็นผู้นำของประเทศ หรือต้องการเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป โดยแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกและความต้องการที่แตกต่างกันไป

5) ความต้องการในการประจักษ์ตนเอง (Self-Actualization Needs)

เป็นลำดับขั้นความพึงพอใจที่สูงที่สุด โดยจะทำอะไรเป็นพิเศษ ซึ่งในขั้นนี้มนุษย์จะมีสิ่งที่ต้องการพร้อมแล้วทุกอย่าง ได้รับความสำเร็จ ชื่อเสียง เกียรติยศ และเงินทองแล้ว โดยขั้นนี้มนุษย์จะตระหนักในความสามารถของคนๆ หนึ่ง และมีความต้องการที่จะเป็นในสิ่งที่คนๆ หนึ่งสามารถเป็นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น บุคคลหนึ่งๆได้รับการเติมเต็มจากตนเอง ในการทำบางอย่างให้ดีที่สุด โดยเป็นการบรรลุศักยภาพของตัวเอง และพัฒนาตัวเอง เช่น การมีความเป็นเลิศทางด้านกีฬา การมีความเป็นเลิศทางด้านธุรกิจ เป็นต้น

1.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1990, pp. 20-21, อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2549) Herzberg ได้พยายามศึกษาถึงความพึงพอใจในภาวการณ์ทำงานกับความไม่พึงพอใจในภาวการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) มิติที่แตกต่างกันมีอยู่ 2 มิติ เกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจ

ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นไปได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจ และสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย อาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบประเภทเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่อยู่ภายนอก (Extrinsic Factors) โดยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมกับการทำงาน ส่วนอีกประเภทหนึ่งเรียกว่าองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivation Factors) โดยหากมีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้วก็สามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวก และการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factor)

2) องค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน

เป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่มิได้เป็นแรงจูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ประกอบด้วย

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน

- การกำกับดูแล การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

- เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

- สถานภาพสมรส

- ความมั่นคงในชีวิตชีวิตส่วนตัว

3) องค์ประกอบที่จูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยประเภทที่ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับพนักงาน โดยปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน

- การได้รับการยอมรับการนับถือ

- ความรับผิดชอบ

- ลักษณะของตัวงานความรับผิดชอบเอง

- ความเจริญก้าวหน้างอกงาม

- ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ

ปัจจัยนี้เป็นสิ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้ความนึกคิดหรือจิตใจ (Intrinsic Factors) ในขณะที่ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งเป็นตัวแทนของปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่ถ้าขาดตกบกพร่องไปเมื่อใดหรือหากขาดปัจจัยนี้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ โดยตัวอย่างที่พบเห็นได้บ่อยๆ คือ การนัดกันหยุดงานของพนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งมีสาเหตุมาจากเรื่องเงินหรือค่าตอบแทนเป็นหลัก นอกจากนี้ยังไม่เคยพบว่ามีพนักงานหรือลูกจ้างเรียกร้องขอให้เพิ่มความรับผิดชอบในงานของตนให้มากขึ้นมา ปัจจัยค้ำจุนที่จัดให้ในรูปการลาพัก ลาป่วย และการจัดสวัสดิการและการดูแลสุขภาพของพนักงานนั้น ผู้บริหารบางท่านอาจเชื่อว่าสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ แต่แท้จริงเป็นสิ่งค้ำจุนหรือบำรุงรักษาไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจขึ้นเท่านั้น แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะช่วยดึงดูดคนดีให้เข้ามาทำงานตอนเริ่มแรก แต่ก็จะดำรงสภาพนี้ได้ไม่แน่นอน ซึ่งก็จะมีผลจูงใจในระดับธรรมดาเท่านั้น การจูงใจให้เกินระดับธรรมดา คือ การตอบสนองความต้องการด้านเกียรติยศหรือชื่อเสียงเท่านั้น และความสำเร็จตามที่ปรารถนา กล่าวโดยสรุป ปัจจัยค้ำจุน มีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังที่กล่าวมาข้างต้นอาจจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัยหลัก คือปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน และทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบของแรงจูงใจดังกล่าวได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	**องค์ประกอบที่ทำให้เกิดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)**
นโยบายและการบริหารขององค์กร	ความสำเร็จในการทำงาน
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	การได้การยอมรับยกย่อง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ลักษณะของตัวงาน
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การมีโอกาส
สถานภาพ/ความมั่นคงในชีวิต	ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ

ที่มา: พฤติกรรมองค์การ (น. 37), โดย เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2549, กรุงเทพฯ: บริษัท ไบรท์กรีน เทรดดิ้ง จำกัด.

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990 p.3 อ้างถึงใน โย อาชา, 2561, น. 58-59) อธิบายถึงความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกได้เป็น 3 แนวคิด ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องของการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนสามารถให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับต่อจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่องค์การและบุคลากรสามารถมีเป้าหมายร่วมกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกันและเชื่อมโยงกัน เมื่อบุคลากรยอมรับในบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การ บุคลากรก็จะแสดงออกว่ามีความเห็นพ้องกับเป้าหมายขององค์การและมีความตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินและมององค์การในแง่ดี และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง

หรือเป็นสมาชิกองค์การ รวมถึงเชื่อว่าองค์การจะนำพาเขาประสบความสำเร็จได้ โดยบุคลากรจะมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์แก่องค์การ หมายถึง การที่บุคลากรแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทความพยายามในการอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ และรังสรรค์ให้องค์การบรรลุถึงจุดหมาย โดยการแสดงความสม่ำเสมอในรูปแบบของพฤติกรรมในการทุ่มเทและใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือในการมุ่งสู่จุดหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น

1.3 ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ โดยแสดงให้เห็นถึงการที่จะไม่ลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายและปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กาน แม้ว่าองค์การจะตกอยู่ในสภาพใดก็ตาม

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม หมายความว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วมักจะแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอทางด้านพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน เนื่องจากบุคลากรได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป โดยเป็นแนวคิดซึ่งมาจากทฤษฎี Side-bet ของ Becker จึงอาจสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีการเปรียบเทียบกันระหว่างผลประโยชน์ว่าหากเขาลาออกจากองค์การแล้วเขาจะได้รับหรือจะต้องสูญเสียอะไรไปบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีที่มาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การ โดยบุคลากรรู้สึกว่าเมื่อตนเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ความผูกพันต่อองค์การถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ จึงทำให้เกิดพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

Steers (1977 อ้างถึงใน ราตรี เสนาใจ, 2562, น. 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าองค์กรและตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่านิยมร่วมกันกับพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์การ (A Strong Belief in and Acceptance of the Organization' s Goals and Values) เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ บุคคลจะมีความเชื่อว่าองค์การที่ดีที่สุดที่ตนจะทำงานด้วยคือองค์การนี้ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ (A Willingness to Exert Considerable Effort on Behalf of the Organization) โดยบุคคลจะมีความเสียสละอุทิศแรงกายและแรงใจ เพื่อทำงานขององค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A Strong Desire to Maintain Membership in the Organization) คือ การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์การ

โย อาชา (2561) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในทิศทางที่ดี โดยการแสดงออกมาในการกระทำตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วม มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป

วนัสนันท์ รุจาจรัสวงศ์ (2559) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการที่บุคคลนั้นเกิดเจตคติเชิงบวกต่อองค์การ เชื่อ ยอมรับ และมีความศรัทธาในตัวองค์การอย่างแท้จริง จึงพร้อมที่จะทุ่มเททำงานของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดศักยภาพ จนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมร่วมมือร่วมใจนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่องค์การวางไว้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ในอนาคต

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ศิริไชย ศักดิ์ดา, 2561, น. 31) อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายอัตราเข้าออกของบุคลากรได้เป็นอย่างดี แนวคิดนี้มีความครอบคลุมมากกว่าในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถแสดงออกถึงผลของการตอบสนองทั่วไปของบุคคลต่อองค์การโดยรวม ส่วนความพึงพอใจในงานแสดงออกถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือเพียงด้านหนึ่ง ๆ ของงานเท่านั้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ จึงเน้นการผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ ตลอดจนค่านิยมและเป้าหมายขององค์การด้วย ส่วนความพึงพอใจในงานจะเน้นไปที่สภาพแวดล้อมของงานหนึ่งๆ เท่านั้น โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีความแน่นอนมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานอาจจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวนั้นอาจไม่ส่งผลกระทบถึงความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าไม่มีความผูกพันต่อองค์การ สืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นตัวประสานระหว่างเป้าหมายขององค์การกับภาพจำลองของบุคลากรในองค์การ หรือเกื้อหนุนให้องค์การสามารถบรรลุไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

4. ความผูกพันต่อองค์การ ช่วยลดการติดตามตรวจสอบจากภายนอก สืบเนื่องมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมาก

5. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ

Steers (1977, อ้างถึงใน ศิริไชย ศักดิ์ดา, 2561, น. 32-33) อธิบายว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลากรจะแสดงถึงระดับของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า อันเป็นผลมาจากความผูกพันอย่างแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและคุณค่าขององค์การ และอัตราการตั้งใจขาดงาน หรือลางานก็จะมีต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความต้องการที่จะทำงานกับนายจ้าง โดยที่จะช่วยเหลือและทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะกลายเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในเป้าหมายขององค์การ โดยงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

4. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำเพื่อองค์การ และในบางครั้งความพยายามก็อาจกลายมาเป็นผลงานที่มีคุณภาพอันยอดเยี่ยมได้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990, p. 3 อ้างถึงใน โย อาชา, 2561, น. 58-59) ได้อธิบายถึงรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การว่ามีอยู่ 3 ด้าน โดยแตกต่างกันตามรูปแบบความคิด (Mind-Sets) ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเพิ่มเติมมาจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันด้านเจตคติของ Mowday, Steers and Porter (1979) นอกจากนี้ Allen and Meyer (1993) ได้อธิบายต่อมาว่า บุคลากรที่มีความปรารถนา (Want) จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง ส่วนบุคลากรที่มีความจำเป็น (Need) จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่สูง และสำหรับบุคลากรที่มีความรู้สึกว่าควร (Ought) จะทำเช่นนั้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูง โดยได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจคือ Lyman W. Porter ศาสตราจารย์ประจำมหาวิทยาลัย California และคณะ โดยอธิบายถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายระหว่างองค์การและบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ โดยบุคคลจะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐาน และระบบค่านิยมขององค์การนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ และเต็มใจที่จะยอมรับกับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินและคิดถึงองค์การในแง่ดี และมีความภาคภูมิใจในสมาชิกภาพหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ โดยเชื่อว่าองค์การจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย นอกจากนี้บุคคลจะรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเต็มใจ ตั้งใจและพยายามอย่างเต็มที่ เพื่ออุทิศแรงกายแรงใจและ สติปัญญาในการทำงานให้ดี โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมมีความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น และคิดอยู่เสมอว่างาน คือ แนวทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้บุคคลดังกล่าวมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้อื่น และหากมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อองค์การและความรู้สึกจงรักภักดี แสดงออกถึงความต่อเนื่องในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานไม่โยกย้ายไปไหน โดยแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การ หรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น มีความตั้งใจและมีความปรารถนาอย่างแน่แน่ที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นแนวความคิดด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงานและความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายออกจากองค์การ เนื่องจากบุคคลได้มีการเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี Side - Bet ของ H.S. Becker

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม เนื่องจากบุคคลจะมีความรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่และจะต้องทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

Steer and Porter (1983, pp. 441–451 อ้างถึงใน โย อาชา, 2561, น .63-64) อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะบทบาท (Role - Related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เช่น ความก้าวหน้าในงาน งานที่มีความท้าทาย การป้อนข้อมูลกลับ เป็นงานที่มีควาหมาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรับรู้และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทัศนคติของทีมงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นลักษณะการทำงานที่มีผลต่อความความรู้สึกผูกพันของข้าราชการ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งพิจารณาแล้วว่าการศึกษาครั้งนี้จะนำทฤษฎีของ Allen and Meyer มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีเกณฑ์ชี้วัดทั้งหมด 3 ด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องและครอบคลุมลักษณะการทำงานของข้าราชการฯ ได้อย่างครบถ้วนและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน ศิวดล ยาคล้าย, 2560, น. 15) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยมีเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้จากปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ มิได้หมายถึงเฉพาะเรื่องค่าตอบแทน และเวลาในการทำงานที่เหมาะสม แต่ยังครอบคลุมถึงความต้องการและความปรารถนาของบุคคลด้วย

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน โย อาชา, 2561, น. 29) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นประสิทธิผลขององค์การ มีผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะก่อให้เกิดระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลในเรื่องปัจจัยพื้นฐานทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อันได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ชีวิตของบุคคลมีคุณภาพ

ศิวดล ยาคล้าย (2560) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นในองค์การ ตลอดจนการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกสุขกายและสุขใจ เป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์การ

3.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ในปัจจุบันมนุษย์เราทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงควรมีความเหมาะสมคือ เป็นสถานที่ทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกความมั่นคง หากพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงส่งผลสำคัญต่อองค์การและพนักงาน จำแนกออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. เพิ่มผลผลิตขององค์การ จากการที่องค์การมีการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้องค์การมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี จึงส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น

2. เพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การอีกด้วย

3. ปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยการให้พนักงานมีโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง เช่น การศึกษา ส่งเข้ารับการฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่าง ๆ จึงนับได้ว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Cummings and Worley (2001 อ้างถึงใน ณัฐธิดา โจมพินาศวรพันธ์, 2562, น. 10) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในช่วงเริ่มของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ความหมายแรกของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปฏิกิริยาของบุคคลในการทำงาน ผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงในระดับปัจเจกบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิต การใช้ประโยชน์ในความหมายนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ส่วนบุคคลของประสบการณ์ในการทำงาน และวิธีในการปรับปรุงการทำงานซึ่งนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของตัวบุคคลก่อนเป็นหลัก

2. ความหมายที่สองของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ให้ความหมายว่าเปรียบเสมือนวิธีการ หรือเครื่องมือ มนุษย์ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงเทคนิคซึ่งมีความเฉพาะและวิธีการที่นำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมาย

คล้ายกันกับเครื่องมือ ดังเช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน กลุ่มบริหารจัดการตนเอง และข้อตกลงทางการบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน วิธีการเหล่านี้ส่วนใหญ่พิจารณาจากความก้าวหน้าของการเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Lewin (1981 อ้างถึงใน ราตรี เสนาใจ, 2562, น. 15-16) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่จะได้รับ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม

2. เงื่อนไขในการทำงาน หมายถึง การสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การว่าโครงสร้างการทำงานทำให้เกิดอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจของบุคลากรในการทำงานหรือไม่

3. เสถียรภาพของการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. การควบคุมการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของตน ตลอดจนสามารถควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยปราศจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

5. การปกครองตนเอง หมายถึง การที่สามารถทำงานได้แล้วเสร็จและบรรลุผลสำเร็จในงานเป็นอย่างดี มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จจะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานนั้น ๆ

6. การยอมรับ หมายถึง รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง มีการสื่อสารด้วยกริยาท่าทางและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

8. พิจารณาการเรียกร้อง หมายถึง หากเกิดปัญหาข้อเรียกร้องจากการทำงานสามารถพิจารณาในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ หมายถึง การมีทรัพยากรในการบริหารงาน เช่น ธรรมชาติอาหาร เงินทุน เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

10. ความอาวุโส หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักการตามระยะเวลาหรืออายุงานที่บุคคลนั้น ๆ ได้ทำงานให้กับองค์การ การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีนี้จะทำให้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ

Walton (1973 อ้างถึงใน ศิวดล ยาคล้าย, 2562, น. 22-25) อธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจในหนังสือเรื่อง Criteria for quality of working life ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนนับได้ว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เพราะว่าคนทุกคนต่างก็มีความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากเรื่องความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว บุคคลก็ยังมีการมองเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งบอกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะต้องพิจารณาในแง่ของความเพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นมีความเหมาะสม เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานทางสังคมและมีความยุติธรรมโดยประเมินได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน ตลอดจนพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ การทำงานในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ความปลอดภัยและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและมีความปลอดภัย โดยเป็นการควบคุมสภาพทางด้านกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่หรือได้รับมอบหมายมีความมั่นคงและมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองตลอดจนความรู้และทักษะต่าง ๆ รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน สิ่งที่บ่งชี้ถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ได้แก่

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น

3.2 มีเส้นทางความก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมสมรรถนะเพื่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ หมายถึง โอกาสที่จะทำงานในองค์การจนประสบความสำเร็จ หรือในสายอาชีพของตนเองซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายในครอบครัว หรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาสมรรถนะของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในการทำงาน นับได้ว่าเป็นการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งยังสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในทำงานได้อย่างเต็มที่ และหากเกิดปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่พึงกระทำและเหมาะสม ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลนี้ ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

4.1 ความมีอิสระหรือเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่บุคคลจะมีอิสระในการควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน หมายถึง ความมากน้อยที่บุคคลได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าปกติในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด หมายถึง การที่บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากรูปแบบการทำงานหรือแนวทางนั้น ๆ จึงทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางในการทำงาน และผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน หมายถึง เป็นการพิจารณาสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นในการทำงาน บุคคลจะได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้มีความรู้และทักษะจนเกิดความชำนาญที่จะทำงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4.5 การวางแผน หมายถึง การที่บุคคลที่มีสมรรถนะในการทำงานจะต้องมีการวางแผนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the work organization) การทำงานร่วมกัน เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีความร่วมมือกันทำงานอย่างดีซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 เป็นอิสระจากอคติ มีลักษณะในการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความรู้ความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคล โดยไม่มีอคติหรือไม่คำนึงถึงพรรคพวก และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความรู้ความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์การหรือกลุ่มงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ มีความรู้สึกนึกคิดว่าบุคคลทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 การสนับสนุนภายในกลุ่ม คือ พิจารณาจากการทำงานที่คอยช่วยเหลือกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในความเป็นปัจเจกบุคคล มีการสนับสนุนทางอารมณ์และทางสังคม

5.5 รู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

5.6 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การควรมีการแสดงความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการทำหน้าที่ได้ตามขอบเขตที่รับมอบหมาย ตลอดจนแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน อาจมีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันและมีการเคารพสิทธิส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นจุดบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการในทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

6.1 ความเป็นส่วนตัวในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในแง่ของการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น ในบางครั้งผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งพนักงานอาจให้ข้อมูลเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ในส่วนเฉพาะของตนเองหรือครอบครัว ซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นต้น

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การที่บุคคลมีสิทธิที่จะพูดโดยปราศจากความกลัวหรือกังวลว่าจะมีผลกระทบต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน เมื่อพูดถึงเรื่องการทำงาน นโยบายเศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การกับผู้บริหาร

6.3 มีความเสมอภาค คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน บุคคล กฎระเบียบ และ ผลที่พึงได้รับ

6.4 มีความเคารพหน้าที่และความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดเวลาระหว่างการทำงานของตนเองกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุล

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของบุคคล เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือทางสังคม การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นลักษณะการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมประชาธิปไตยในที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งพิจารณาแล้วว่าการศึกษาครั้งนี้จะนำทฤษฎีของ Richard E. Walton มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีเกณฑ์ชี้วัดทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งมีความสอดคล้องและครอบคลุมลักษณะการทำงานของข้าราชการฯ ได้อย่างครบถ้วนและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4. โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

4.1 ประวัติความเป็นมา

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร.5) ได้เกิดการระบาดของกาฬโรค พระองค์จึงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ตั้งโรงพยาบาลสำหรับรักษาพยาบาลผู้ป่วยกาฬโรค เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2447 เรียกว่าโรงพยาบาลโรคติดต่อกาฬโรค บนที่ดินตำบลคลองสาน บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา ฝั่งธนบุรี จำนวน 7 ไร่ 74 ตารางวา ในสมัยต่อมาได้รับการรักษาผู้ป่วยโรคระบาด เช่น อหิวาตกโรค ไข้ทรพิษ เป็นต้น ซึ่งสังกัดกรมนคราธร หรือ กรมสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล และต่อมาได้จัดให้มีการปกครองในระบบเทศบาล ในวันที่ 1 เมษายน 2480 ได้โอนให้อยู่ในสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ ใช้ชื่อว่า โรงพยาบาลเทศบาล 28 และได้ปรับปรุงโรงพยาบาลโรงพยาบาลให้เป็นสถานพักฟื้นสำหรับผู้ป่วยของโรงพยาบาลกลางและวชิรพยาบาล เรียกขานว่า โรงพยาบาลพักฟื้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 ทางการได้ประกาศจัดตั้งเทศบาลนครหลวง โดยรวมเทศบาลนครกรุงเทพมหานคร และเทศบาลธนบุรี ด้วยกัน โรงพยาบาลพักฟื้น จึงเปลี่ยนชื่อเป็น โรงพยาบาลเทศบาลนครหลวง สำหรับรักษาโรคทั่วไป เพื่อเป็นอนุสรณ์

การจัดตั้งเทศบาลนครหลวง มีการปรับปรุงเป็นเมืองกรุงเทพมหานคร ชื่อของโรงพยาบาลจึงเปลี่ยนเป็น โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ตามด้วย เพื่อยุติการสับสนในเรื่องของชื่อโรงพยาบาล พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ร.9) จึงทรงมีพระบรมราชานุญาตให้ใช้ ชื่อว่า โรงพยาบาลตากสิน ตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน 2516 เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้า ตากสินมหาราชผู้ทรงสถาปนากรุงธนบุรี

4.2 สภาพทั่วไป

โรงพยาบาลตากสิน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 543 ถนนสมเด็จเจ้าพระยา แขวงคลองสาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ขนาด 418 เตียง พื้นที่ 11 ไร่ 2 งาน 48 ตารางวา มีเครือข่ายคลินิกปฐมภูมิ 9 แห่ง มีประชากรในความรับผิดชอบ ในระบบประกันสุขภาพ 166,665 คน ประกันสังคม 57,810 คน แรงงานต่างด้าว 29,979 คน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค ส่งเสริมสนับสนุนค้นคว้า และวิจัยทางการแพทย์ และปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ปัจจุบัน โรงพยาบาลตากสิน เป็นสถาบันสมทบฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ฉุกเฉินร่วมกับภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช และในปี พ.ศ. 2565 โรงพยาบาลตากสินเป็นสถาบันสมทบ ฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาอายุรกรรม ร่วมกับโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา นอกจากนี้ยังเป็นที่ฝึกงาน ศึกษาดูงาน ของเหล่านิสิต นักศึกษาจากคณะแพทย์ศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะกายภาพบำบัด และคณะอื่น ๆ ทางการแพทย์และสาธารณสุข และนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี สาขาอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมากจากหลายสถาบันในประเทศ อีกทั้งเป็นสถานที่ดูงานสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจากต่างประเทศ และยังมีหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุน ค้นคว้าและวิจัยทางการแพทย์ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.3 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ให้บริการทางการแพทย์ที่ก้าวหน้าสง่างามอย่างมืออาชีพ ในปี 2567 (TAKSIN Smart Hospital in 2024)

4.4 พันธกิจ

โรงพยาบาลตากสิน ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลทุกสาขา ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ เป็นสถาบันผลิต

แพทย์ และแพทย์ประจำบ้าน ส่งเสริมการวิจัย การเรียนรู้ ด้านการแพทย์และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง มีการประสานเครือข่ายและระบบส่งต่อ เน้นการสร้างเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

4.5 ค่านิยมองค์กร

We're "TAKSIN" เรา "ชาวตากสิน"

Team การทำงานเป็นทีม

Attitude เรามีทัศนคติที่ดีในทุก ๆ ด้าน (คิดบวก)

Knowledge Management เราจะพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

Service Mind ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้บริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ

Integrity เรามีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กร

Natural เรารักธรรมชาติ ช่วยกันลดภาวะโลกร้อน และสร้างเสริมสุขภาพ

4.6 จุดเน้นการพัฒนา สู่ TAKSIN Smart Hospital

1. พัฒนาการบริการที่มีคุณภาพระดับตติยภูมิและระดับตติยภูมิระดับสูง ในกลุ่มผู้ป่วยซับซ้อนเสี่ยงสูง

2. พัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริการ

3. พัฒนาศักยภาพสู่สถาบันผลิตแพทย์คุณภาพ

4.7 โครงสร้างองค์การตามภารกิจของโรงพยาบาลตากสิน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มภารกิจ ได้แก่

4.7.1 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายงบประมาณการเงินและบัญชี ฝ่ายพัสดุ และฝ่ายซ่อมบำรุงและกำจัดของเสีย

4.7.2 กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวชวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงาน โสต ศอ นาสิก กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานพยาธิวิทยา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานธนาคารเลือด กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ

4.7.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล

4.7.4 กลุ่มภารกิจด้านบริการพิเศษ ได้แก่ กลุ่มงานบริการการแพทย์ฉุกเฉินและรับส่งต่อ กลุ่มงานแพทยศาสตรศึกษา และกลุ่มงานส่งเสริมการวิจัย

4.7.5 กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ฝ่ายโภชนาการ และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ

4.7.6 กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชน กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก และกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม

4.8 อัตรากำลังข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน

ปัจจุบัน โรงพยาบาลตากสิน มีอัตรากำลังข้าราชการ รวมทั้งสิ้น 1,015 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2565) ได้แก่

1. แพทย์และทันตแพทย์ 130 คน
2. พยาบาล 644 คน
3. เภสัชกร 23 คน
4. สนับสนุนทางคลินิก 78 คน
5. สนับสนุนทั่วไป 140 คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

เทอดไท คงเพียรธรรม (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว์ กรมการสัตว์ทหารบก พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว์ กรมการสัตว์ทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.82, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$=3.88, S.D.=0.36) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ($\bar{X}$=3.87, S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อื่น ($\bar{X}$=3.78, S.D. = 0.43) ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.82, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ ($\bar{X}$=3.86, S.D. =0.38) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ ($\bar{X}$=3.84, S.D. = 0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}$=3.77, S.D. =0.37) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ด้านความเป็น

ประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการ (r=0.773) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการ (r=0.672) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานของข้าราชการ (r=0.658) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของข้าราชการ (r=0.597) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของข้าราชการ (r=0.590) ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานโดยรวมของข้าราชการ (r=0.573) ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว์ฯ และด้านการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการโรงเรียนทหารการสัตว์ ฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นัทรัชนัน บุดสีนนท์ (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.57, S.D. =0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}$=3.80, S.D. =0.80) รองลงมา คือด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X}$=3.71, S.D. =0.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X}$=3.02, S.D. =1.13) และบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.70, S.D. =0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X}$=3.84, S.D. =0.73) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}$=3.68, S.D. =0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}$=3.58, S.D. =0.82) บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฝ่ายที่สังกัด แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

นารีรัตน์ บุญมั่ง (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระจังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.35, S.D. =0.85) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์

ต่อสังคม ($\bar{X}$=3.43, S.D. =0.84) รองลงมา คือด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$=3.42, S.D. =0.92) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$=3.29, S.D. =0.80) และมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.36, S.D. =0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X}$=3.38, S.D. =0.83) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}$=3.36, S.D. =0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านควาเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ ($\bar{X}$=3.35, S.D. =0.81) ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี

ศิวดล ยาคล้าย (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$=3.92, S.D. =0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคม ($\bar{X}$=4.12, S.D. =0.68) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X}$=4.03, S.D. =0.62) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}$=3.70, S.D. =0.82) ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$=3.99, S.D. =0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{X}$=4.04, S.D. =0.76) และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}$=4.04, S.D. =0.74) รองลงมา คือ ความผูกพันต่อเนื่อง ($\bar{X}$=3.89, S.D. =0.78) ทั้ง 3 ด้านมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุราชการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับชั้นยศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อเนื่อง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกตามคุณลักษณะด้าน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = 0.79) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

รัชนู นาจาน. (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$=3.73, S.D. =0.50) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$=4.12, S.D. =0.59) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต ($\bar{X}$=3.84, S.D. =0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$=3.48, S.D. =0.69) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.12, S.D. =0.49) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$=4.24, S.D. =0.52) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ($\bar{X}$=4.09, S.D. =0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X}$=4.04, S.D. =0.50) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701

วราภรณ์ เจียรนัยเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.58, S.D. =0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}$=3.80, S.D. =0.54) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณา

การทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.79, S.D. =0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X}$=3.19, S.D. =0.55) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$=3.74, S.D. =0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ($\bar{X}$=3.80, S.D. =0.60) รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร ($\bar{X}$=3.78, S.D. =0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}$=3.65, S.D. =0.75) และ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก (r=0.369) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น (r=0.453) และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากกว่าด้านอื่น (r=0.425)

ณัฐธิดา โจมพินาศวรพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$=3.48, S.D. =0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$=3.56, S.D. =0.37) รองลงมา คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{X}$=3.54, S.D. =0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}$=3.42, S.D. =0.27) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$=3.48, S.D. =0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}$=3.50, S.D. =0.34) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$=3.49, S.D. =0.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ($\bar{X}$=3.45, S.D. =0.35) ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทุกด้านมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน และ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) อยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โย อาชา (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$= 3.73, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X}$=4.13, S.D. =0.63) รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X}$=4.06, S.D. =0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$=3.39, S.D. =0.66) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.95, S.D. =0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X}$=4.07, S.D. =0.64) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}$=3.90, S.D. =0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ($\bar{X}$=3.89, S.D. =0.67) และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.312 – 0.645

ราตรี เสนาใจ (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี (μ=3.70, σ=0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กร (μ=3.85, σ=0.57) รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม (μ=3.83, σ=0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (μ=3.38, σ=0.74) ระดับของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดีมาก (μ=4.24, σ=0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร (μ=4.32, σ=0.59) รองลงมา คือ ด้าน เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร (μ=4.21, σ=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (μ=4.19, σ=0.61) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.71, S.D. =0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการ

ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ($\bar{X}$=3.99, S.D. =0.68) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$=3.89, S.D. =0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$=3.15, S.D. =0.74) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.89 , S.D. =0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.17, S.D. =0.61) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X}$=3.77, S.D. =0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์การ ($\bar{X}$=3.68, S.D. =0.66) และ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Walter (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (R^2=0.494, p<0.001) และบ่งชี้ว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

Hashempour และคณะ (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลฉุกเฉินวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัด Kerman ประเทศอิหร่าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.49, P=0.017 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (r=0.44, P=0.001) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (r=0.40, P=0.003) และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (r=0.33, P=0.015) ตามลำดับ

Essa และคณะ (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลโรคติดเชื้อด้านทรวงอก เขต El-sabah ประเทศคูเวต พบว่า ร้อยละ 57 ของพยาบาลทั้งหมด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 86.5 ของพยาบาลทั้งหมด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งวิธีดำเนินการศึกษาแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,015 คน (ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลตากสิน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาจำนวน 1,015 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (Yamane, 1970, p. 225 อ้างถึงใน ศิวดล ยาคล้าย, 2560, น. 74) การกำหนดขนาดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวนจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 287 คน ตามสูตรดังต่อไปนี้

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

$$= \frac{1015}{[1 + 1{,}015(0.05^2)]}$$

= 287 ตัวอย่าง

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,015 คน

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 287 คน และเพิ่มตัวอย่างไว้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไว้ 5% ประมาณ 13 ตัวอย่างรวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 300 ตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional) ตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิซึ่ง แบ่งออกเป็น 5 ตำแหน่งงาน คือ แพทย์/ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล สนับสนุนทางคลินิก และสนับสนุนทั่วไป โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นอย่างเป็นสัดส่วนแปรตามจำนวนของข้าราชการ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
แพทย์/ทันตแพทย์	130	39
พยาบาล	644	189
เภสัชกร	23	6
สนับสนุนทางคลินิก	78	24
สนับสนุนทั่วไป	140	42
รวม	**1,015**	**300**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Close Ended Response Question) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) แบบเลือกตอบสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 ระดับ คือ 1 = ต่ำที่สุด 2 = ต่ำ 3 = ปานกลาง 4 = สูง และ 5 = สูงที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดความคิดเห็น 5 ตัวเลือก เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ มี 5 ระดับ คือ 1 = ต่ำที่สุด 2 = ต่ำ 3 = ปานกลาง 4 = สูง และ 5 = สูงที่สุด

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ดังนี้

การแบ่งอันตรภาคชั้นดังกล่าวออกเป็นช่วงๆ ละ 0.8 มีที่มาจากสูตรการคำนวณดังนี้

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

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

$$= 0.8$$

สามารถอ่านผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ใช้เกณฑ์การกำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละระดับ (อ้างถึงใน ณัฐธิดา โจมพินาศวรพันธ์, 2561, น. 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำมาก

2.2 การทดสอบเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง อ้างอิงจากงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 (ศิวดล ยาคล้าย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2560) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) = อยู่ระหว่าง 0.840 – 0.970 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระดับเที่ยงตรงสูง และระดับการนำไปใช้งานใช้ได้ดี โดยผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาครั้งนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการทดสอบความเชื่อมั่นจากการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.960 แบ่งผลการทดสอบออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.944 และด้านความผูกพันต่อองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.906

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลให้หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง และทาง E-mail

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสถิติ Two Independent Sample T-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติ ANOVA และ Welch's ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยใช้สถิติทดสอบ Bonferroni และ Games-Howell เพื่ออธิบายข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ใช้เกณฑ์การกำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละระดับใช้เกณฑ์ (อ้างถึงในณัฐธิดา โจมพินาศวรพันธ์, 2561, น. 32) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ – หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

เครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบ (t-distribution)

F = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงแบบ (F-distribution)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

H_0 = สมมติฐานหลัก

H_1 = สมมติฐานรอง

Sig. = ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ (= 100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	33	11.0
1.2 หญิง	267	89.0
รวม		100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	17	5.7
2.2 25 – 35 ปี	114	38.0
2.3 35 – 45 ปี	103	34.3
2.4 45 ปีขึ้นไป	66	22.0
รวม		100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ (= 100)
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	179	59.7
3.2 สมรส	108	36.0
3.3 หย่าร้าง	13	4.3
รวม		100.0
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	6.7
4.2 ปริญญาตรี	224	74.7
4.3 ปริญญาโท	50	16.7
4.4 ปริญญาเอก	6	2.0
รวม		100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 10,000 - 20,000 บาท	38	12.7
5.2 20,000 - 30,000 บาท	93	31.0
5.3 30,000 - 40,000 บาท	83	27.7
5.4 40,000 บาท ขึ้นไป	86	28.7
รวม		100.0
6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
6.1 แพทย์/ทันตแพทย์	39	13.0
6.2 พยาบาล	189	63.0
6.3 เภสัชกร	6	2.0
6.4 สนับสนุนทางคลินิก	24	8.0
6.5 สนับสนุนทั่วไป	42	14.0
รวม		100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ (= 100)
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
7.1 ต่ำกว่า 5 ปี	90	30.0
7.2 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	68	22.7
7.3 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	80	26.6
7.4 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	62	20.7
รวม		100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน สรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89 และเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมามีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และระดับต่ำสุดอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และระดับต่ำสุดสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระดับต่ำสุดปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมารายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และระดับต่ำสุดรายได้ ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งพยาบาล จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และระดับต่ำสุดตำแหน่งเภสัชกร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาระยะเวลา 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และระดับต่ำสุดระยะเวลามากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2 - 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.83	1.00	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.28	0.90	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.75	0.85	สูง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.75	0.81	สูง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.82	0.77	สูง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	3.85	0.80	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.15	0.98	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.95	0.73	สูง
รวม	3.55	0.85	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.80) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 2.83, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1.	ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.69	1.07	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.86	0.94	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.74	0.95	ปานกลาง
4.	ท่านคิดว่าอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม	2.92	1.04	ปานกลาง
5.	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ท่านได้รับ เช่น สวัสดิการหอพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทุนเล่าเรียนบุตร กองทุนกู้ยืม เป็นต้น	2.97	1.03	ปานกลาง
	รวม	2.83	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.83, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่ามีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ที่ตนได้รับ เช่น สวัสดิการหอพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทุนเล่าเรียนบุตร กองทุนกู้ยืม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 2.97, S.D. = 1.03) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าว่าอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.92, S.D. = 1.04) และข้าราชการรู้สึกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 2.69, S.D. = 1.07)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาดถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	3.38	0.88	ปานกลาง
2.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	3.58	0.84	สูง
3.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการใช้งาน	3.28	0.96	ปานกลาง
4.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน	3.53	0.85	สูง
5.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	2.63	0.99	ปานกลาง
	รวม	3.28	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพที่ครอบคลุม

ปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.85) และข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 2.63, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.85	0.74	สูง
2.	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น	3.84	0.76	สูง
3.	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือ ดูงาน อย่างเหมาะสม	3.64	0.91	สูง
4.	หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	3.70	0.89	สูง
5.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.75	0.96	สูง
	รวม	3.75	0.85	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.76) และข้าราชการรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือ ดูงาน อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความมั่นคง	4.15	0.68	สูง
2.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	3.82	0.77	สูง
3.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เพื่อสร้างเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานเพื่อให้ผู้ที่มีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.76	สูง
4.	เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.59	0.83	สูง
5.	ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะรับราชการ/ทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ	3.48	1.04	สูง
	รวม	3.75	0.81	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าเชื่อว่างานที่ตนรับผิดชอบมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.77) และข้าราชการรู้สึกว่ามีความมั่นใจว่าจะรับราชการ/ทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่สนับสนุนต่อการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.52	0.89	สูง
2.	หน่วยงานของท่านมีลักษณะของการทำงานอย่างบูรณาการซึ่งกันและกัน	3.67	0.77	สูง
3.	หน่วยงานของท่านมีการยอมรับในความรู้ความสามารถและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.88	0.74	สูง
4.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีลักษณะเปิดเผยและความจริงใจต่อกันในการทำงาน	3.83	0.79	สูง
5.	ท่านมีความรู้สึกมียินดีที่ได้ช่วยเหลือหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.21	0.67	สูงมาก
	รวม	3.82	0.77	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่ามีความรู้สึกยินดีที่ได้ช่วยเหลือหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีการยอมรับในความรู้ความสามารถและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.74) และข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานจัดกิจกรรมที่สนับสนุนต่อการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ประชาธิปไตยในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีมาตรการ/กิจกรรม ซึ่งส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในองค์กร	3.72	0.80	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานอย่างโปร่งใสและยุติธรรม	3.87	0.78	สูง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีการให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.93	0.78	สูง
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้สิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.94	0.79	สูง
5. ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.80	0.86	สูง
รวม	3.85	0.80	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้สิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าบุคลากรในหน่วยงานมีการให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.78) และข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีมาตรการ/กิจกรรม ซึ่งส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.28	0.94	ปานกลาง
2. ท่านต้องทำงานหรือติดต่อประสานงานอื่น ๆ ในวันหยุด/วันพักผ่อน อยู่เป็นประจำ	3.12	0.99	ปานกลาง
3. ท่านต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาอย่างปฏิเสธไม่ได้อยู่เป็นประจำ	3.07	1.03	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนมีความสมดุลกัน	3.06	1.02	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือพบปะเพื่อนได้ตามโอกาสที่ต้องการ	3.23	0.94	ปานกลาง
รวม	3.15	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.28, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่ามีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือพบปะเพื่อนได้ตามโอกาสที่ต้องการ ($\overline{X}$ = 3.23, S.D. = 0.94) และข้าราชการรู้สึกว่าเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนมีความสมดุลกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.06, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	4.17	0.73	สูง
2. หน่วยงานของท่านจัด/ร่วมจัด หรือสนับสนุนในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่เสมอ	3.88	0.73	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีแนวทางหรือให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม	3.68	0.77	สูง
4. ท่านรู้สึกเห็นด้วยที่หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.97	0.71	สูง
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.09	0.73	สูง
รวม	3.95	0.73	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานของตนมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.73) และข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีแนวทางหรือให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.77)

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.11 - 4.14

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.69	0.92	สูง
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.50	0.89	สูง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.81	0.78	สูง
รวม	3.67	0.86	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.92) และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	ความผูกพันด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านยินดีที่จะอยู่กับหน่วยงานไปตลอดชีวิตการทำงานของท่าน	3.52	0.98	สูง
2.	ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่าน เป็นเป้าหมายเดียวกัน	3.52	1.01	สูง
3.	ท่านรู้สึกว่าเมื่อหน่วยงานประสบปัญหาเปรียบเสมือนตนเองมีปัญหา	3.79	0.86	สูง
4.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบดังเป็นครอบครัวของท่านและมีความสุขที่ได้อยู่ในหน่วยงาน	3.77	0.90	สูง
5.	ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานนี้	3.89	0.86	สูง
	รวม	3.69	0.92	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่ามีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าเมื่อหน่วยงานประสบปัญหาเปรียบเสมือนตนเองมีปัญหา ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.86) และมีสองด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากันคือ ข้าราชการรู้สึกว่ายินดีที่จะอยู่กับหน่วยงานไปตลอดชีวิตการทำงานของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.98) และข้าราชการรู้สึกว่าเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของตนเป็นเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านรู้สึกว่าการอยู่ทำงานกับหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า	3.55	0.90	สูง
2.	ท่านรู้สึกจำใจในการอยู่ทำงานกับหน่วยงานเนื่องจากจำเป็นต้องหาเลี้ยงชีพ	3.22	0.87	ปานกลาง
3.	เมื่อหน่วยงานประสบกับปัญหาท่านยินดีที่จะอยู่ทำงานกับหน่วยงานต่อไป	3.82	0.77	สูง
4.	แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน ที่ใกล้เคียงกัน แต่ท่านก็ไม่ต้องการที่จะย้ายและเต็มใจจะอยู่ทำงานกับหน่วยงานต่อไป	3.41	0.98	สูง
5.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว โดยการอยู่ทำงานกับหน่วยงานในระยะยาว เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.50	0.94	สูง
	รวม	3.50	0.89	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าเมื่อหน่วยงานประสบกับปัญหาตนยินดีที่จะอยู่ทำงานกับหน่วยงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าการอยู่ทำงานกับหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.90) และข้าราชการรู้สึกว่าจำใจในการอยู่ทำงานกับหน่วยงานเนื่องจากจำเป็นต้องหาเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับตนเอง	3.18	0.91	ปานกลาง
2.	ท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจหรือเสียใจเมื่อหน่วยงานประสบกับปัญหา	3.88	0.76	สูง
3.	ท่านรู้สึกว่าต้องอุทิศตนและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.99	0.72	สูง
4.	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน	4.04	0.77	สูง
5.	ท่านมีความรู้สึกสนใจและห่วงใยถึงอนาคตความเป็นไปของหน่วยงาน	3.99	0.77	สูง
	รวม	3.81	0.78	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่ามีความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.04, S.D. = 0.77) รองลงมามีสองด้านที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ข้าราชการรู้สึกว่าต้องอุทิศตนและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.75) และข้าราชการรู้สึกว่ามีความรู้สึกสนใจและห่วงใยถึงอนาคตความเป็นไปของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.77) และข้าราชการรู้สึกว่าการลาออกจากหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.91)

2.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

2.3.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05 ในการวิจัยครั้งนี้

เนื่องจากการใช้สถิติทดสอบ t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน ดังนั้น ในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่างประชากร 2 กลุ่มโดย ใช้สถิติ Levene's Test

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะของเพศ โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	**Levene's Test of Equality of Variances**	
	F	**Sig.**
1. ด้านความรู้สึก	0.373	0.542
2. ด้านความต่อเนื่อง	0.069	0.793
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.668	0.414
รวม	0.804	0.371

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) ในทุก ๆ ปัจจัย จึงสรุปได้ว่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์การของเพศชายและเพศหญิงเท่ากันในทุก ๆ ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นจึงใช้สถิติทดสอบ t-test กรณี Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย (n = 33 คน)		หญิง (n = 267 คน)		t.	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้สึก	3.78	0.79	3.68	0.77	0.69	0.487
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.59	0.63	3.49	0.61	0.87	0.381
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.93	0.60	3.80	0.61	1.21	0.227
รวม	3.77	0.60	3.66	0.61	0.99	0.320

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สามารถสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.3.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) หากความแปรปรวนของประชากรในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Homogeneity of Variance) แต่หากประชากรมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้การทดสอบ Welch การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferroni หรือ Games-Howell เพื่อทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มอายุเฉลี่ย โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มช่วงอายุไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มช่วงอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	**Df1**	**Df2**	**Sig.**
1. ด้านความรู้สึก	1.28	3	296	0.279
2. ด้านความต่อเนื่อง	1.45	3	296	0.228
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.61	3	296	0.606
รวม	1.43	3	296	0.233

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) ในทุก ๆ ปัจจัย จึงสรุปได้ว่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์การของในแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ปัจจัย ดังนั้นจึงใช้สถิติทดสอบ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่า 25 ปี	3.15	0.64	15.51	<0.001*
	ระหว่าง 25 – 35 ปี	3.45	0.76		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี	3.78	0.72		
	45 ปีขึ้นไป	4.12	0.68		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
2. ด้านความต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 25 ปี	3.21	0.69	12.20	<0.001*
	ระหว่าง 25 – 35 ปี	3.28	0.59		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี	3.44	0.52		
	45 ปีขึ้นไป	3.74	0.61		
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.61	0.55	8.06	<0.001*
	ระหว่าง 25 – 35 ปี	3.59	0.59		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี	3.78	0.63		
	45 ปีขึ้นไป	4.04	0.53		
รวม	**ต่ำกว่า 25 ปี**	3.34	0.59	14.44	<0.001*
	ระหว่าง 25 – 35 ปี	3.48	0.58		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี	3.71	0.59		
	45 ปีขึ้นไป	4.02	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในแต่ละกลุ่มอายุมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.19

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในแต่ละกลุ่มอายุมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.20

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในแต่ละกลุ่มอายุมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.21

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในแต่ละกลุ่มอายุมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	ระหว่าง 25 – 35 ปี	ระหว่าง 35 – 45 ปี	45 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-0.301	-0.631	-0.974
		(0.677)	(0.006*)	(<0.001*)
ระหว่าง 25 – 35 ปี		-	-0.330	-0.672
			(0.006*)	(<0.001*)
ระหว่าง 35 – 45 ปี			-	-0.342
				(0.019*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่ำกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.974

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 – 35 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.672

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 – 45 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.342

กลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 - 45 ปี กับอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 - 45 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.631

กลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 - 45 ปี กับอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 - 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 - 35 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.330

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

อายุ	**ต่ำกว่า 25 ปี**	**ระหว่าง 25 – 35 ปี**	**ระหว่าง 35 – 45 ปี**	**45 ปี ขึ้นไป**
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-0.121	-0.310	-0.636
		(1.000)	(0.266)	(0.001*)
ระหว่าง 25 – 35 ปี		-	-0.189	-0.515
			(0.112)	(0.090*)
ระหว่าง 35 – 45 ปี			-	-0.326
				(0.003*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่ำกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.636

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.090ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 – 35 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.515

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 – 45 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.326

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	ระหว่าง 25 – 35 ปี	ระหว่าง 35 – 45 ปี	45 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-0.007	-0.166	-0.447
		(1.000)	(1.00)	(0.036*)
ระหว่าง 25 – 35 ปี		-	-0.158	-0.439
			(0.302)	(<0.001*)
ระหว่าง 35 – 45 ปี			-	-0.280
				(0.018*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่ำกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.447

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 – 35 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.439

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 – 45 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.280

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	ระหว่าง 25 – 35 ปี	ระหว่าง 35 – 45 ปี	45 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	-	-0.143	-0.369	-0.686
		(1.000)	(0.088)	(<0.001*)
ระหว่าง 25 – 35 ปี		-	-0.225	-0.542
			(0.025*)	(<0.001*)
ระหว่าง 35 – 45 ปี			-	-0.316
				(0.003*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุต่ำกว่า 25 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.686

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 – 35 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.542

กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป กับอายุระหว่าง 35 – 45 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 – 45 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.316

กลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 - 35 ปี กับอายุระหว่าง 35 - 45 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 35 - 45 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.225

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถสรุปได้ว่า อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.3.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) หากความแปรปรวนของประชากรในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Homogeneity of Variance) แต่หากประชากรมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้การทดสอบ Welch การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferroni หรือ Games-Howell เพื่อทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสเฉลี่ย โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	**Test of Homogeneity of Variances**			
	Levene Statistic	**Df1**	**Df2**	**Sig.**
1. ด้านความรู้สึก	1.392	2	297	0.250
2. ด้านความต่อเนื่อง	0.180	2	297	0.835
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	6.005	2	297	0.003*
รวม	1.830	2	297	0.162

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ใช้การทดสอบ Welch ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับปัจจัยดังกล่าว ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.250 , 0.835 และ 0.162 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน จึงต้องใช้การทดสอบ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับปัจจัยทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA)

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	โสด	3.58	0.75	4.890	0.008*
	สมรส	3.87	0.77		
	หย่าร้าง	3.84	0.99		
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	โสด	3.38	0.60	10.037	<0.001*
	สมรส	3.65	0.58		
	หย่าร้าง	3.90	0.66		
รวม	**โสด**	3.56	0.60	7.482	0.001*
	สมรส	3.81	0.57		
	หย่าร้าง	3.94	0.77		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.26

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.27

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ F-test (Welch)

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทาง	โสด	3.72	0.61	4.697	0.016*
สังคม	สมรส	3.93	0.55		
	หย่าร้าง	4.09	0.87		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Games-Howell ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-	-0.286	-0.261
		(0.008*)	(0.713)
สมรส		-	0.024
			(1.000)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.286

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-	-0.274	-0.524
		(0.001*)	(0.008*)
สมรส		-	0.250
			(0.473)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.274

กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสด กับสถานภาพหย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพหย่าร้าง โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.524

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-	-0.202	-0.363
		(0.012*)	(0.332)
สมรส		-	-0.160
			(0.795)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.202

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-	-0.254	-0.383
		(0.002*)	(0.081)
สมรส		-	-0.128
			(1.000)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.254

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) หากความแปรปรวนของประชากรในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Homogeneity of Variance) แต่หากประชากรมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้การทดสอบ Welch การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferroni หรือ Games-Howell เพื่อทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในการทำงานในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene’s Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ด้านความรู้สึก	0.921	3	296	0.431
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.271	3	296	0.022*
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.419	3	296	0.237
รวม	1.700	3	296	0.167

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน ใช้การทดสอบ Welch ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับปัจจัยดังกล่าว ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.431 , 0.237 และ 0.167 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงต้องใช้การทดสอบ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับปัจจัยทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	0.95	0.552	0.647
	ปริญญาตรี	3.67	0.77		
	ปริญญาโท	3.73	0.74		
	ปริญญาเอก	3.83	0.66		
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	0.75	1.444	0.230
	ปริญญาตรี	3.77	0.59		
	ปริญญาโท	3.92	0.64		
	ปริญญาเอก	4.13	0.43		
รวม	**ต่ำกว่าปริญญาตรี**	3.80	0.83	0.998	0.394
	ปริญญาตรี	3.63	0.59		
	ปริญญาโท	3.75	0.60		
	ปริญญาเอก	3.83	0.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.647 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่มีความแตกต่างต่างกัน

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.230 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test (Welch test)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
2. ด้านความต่อเนื่อง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	0.90	0.918	0.451
	ปริญญาตรี	3.46	0.59		
	ปริญญาโท	3.61	0.61		
	ปริญญาเอก	3.53	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.451 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างต่างกัน

สามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.3.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) หากความแปรปรวนของประชากรในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Homogeneity of Variance) แต่หากประชากรมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้การทดสอบ Welch การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferroni หรือ Games-Howell เพื่อทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในการทำงานในแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ย โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	**Df1**	**Df2**	**Sig.**
1. ด้านความรู้สึก	2.372	3	296	0.071
2. ด้านความต่อเนื่อง	1.193	3	296	0.313
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	2.508	3	296	0.059
รวม	3.203	3	296	0.024*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ใช้การทดสอบ Welch ในการทดสอบสมมติฐานที่ 5 สำหรับปัจจัยดังกล่าว ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง และปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.071 , 0.313 และ 0.059 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน จึงต้องใช้การทดสอบ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับปัจจัยทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test)

ความผูกพันต่อองค์การ	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ด้านความรู้สึก	10,000 บาท- 20,000 บาท	3.52	0.90	3.015	0.03*
	20,000 บาท - 30,000 บาท	3.57	0.71		
	30,000 บาท - 40,000 บาท	3.73	0.81		
	40,000 บาท ขึ้นไป	3.87	0.73		
2. ด้านความต่อเนื่อง	10,000 บาท- 20,000 บาท	3.34	0.70	3.881	0.01*
	20,000 บาท - 30,000 บาท	3.40	0.58		
	30,000 บาท - 40,000 บาท	3.52	0.64		
	40,000 บาท ขึ้นไป	3.66	0.56		
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	10,000 บาท- 20,000 บาท	3.75	0.64	1.720	0.163
	20,000 บาท - 30,000 บาท	3.73	0.60		
	30,000 บาท - 40,000 บาท	3.81	0.66		
	40,000 บาท ขึ้นไป	3.93	0.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.36

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.37

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.163 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test (Welch test)

ความผูกพันต่อองค์การ	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
รวม	**10,000 บาท- 20,000 บาท**	3.54	0.65	3.697	0.014*
	20,000 บาท - 30,000 บาท	3.56	0.57		
	30,000 บาท - 40,000 บาท	3.69	0.66		
	40,000 บาท ขึ้นไป	3.82	0.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ(0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Games-Howell ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

รายได้ต่อเดือน	**10,000 - 20,000 บาท**	**20,000 - 30,000 บาท**	**30,000 - 40,000 บาท**	**40,000 บาท ขึ้นไป**
10,000 - 20,000 บาท	-	-0.045	-0.211	-0.348
		(1.000)	(0.985)	(0.129)
20,000 - 30,000 บาท		-	-0.165	-0.302
			(0.946)	(0.056)
30,000 - 40,000 บาท			-	-0.137
				(1.000)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

รายได้ต่อเดือน	**10,000 - 20,000 บาท**	**20,000 - 30,000 บาท**	**30,000 - 40,000 บาท**	**40,000 บาท ขึ้นไป**
10,000 - 20,000 บาท	-	-0.057	-0.185	-0.325
		(1.000)	(0.732)	(0.040*)
20,000 - 30,000 บาท		-	-0.127	-0.267
			(1.000)	(0.022*)
30,000 - 40,000 บาท			-	-0.139
				(0.829)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท กับ 40,000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.325

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท กับ 40,000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.267

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell

รายได้ต่อเดือน	**10,000 - 20,000 บาท**	**20,000 - 30,000 บาท**	**30,000 - 40,000 บาท**	**40,000 บาท ขึ้นไป**
10,000 - 20,000 บาท	-	-0.026	-0.152	-0.282
		(0.996)	(0.642)	(0.105)
20,000 - 30,000 บาท		-	-0.126	-0.256
			(0.542)	(0.014*)
30,000 - 40,000 บาท			-	-0.130
				(0.510)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท กับ 40,000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.256

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถสรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.3.6 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) หากความแปรปรวนของประชากรในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Homogeneity of Variance) แต่หากประชากรมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้การทดสอบ Welch การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferroni หรือ Games-Howell เพื่อทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในการทำงานในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
1. ด้านความรู้สึก	1.868	4	295	0.116
2. ด้านความต่อเนื่อง	1.159	4	295	0.329
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.492	4	295	0.002*
รวม	2.809	4	295	0.026*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.026 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบ Welch ในการทดสอบสมมติฐานที่ 6 สำหรับปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึก และปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.116 และ 0.329 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงต้องใช้การทดสอบ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับปัจจัยทั้ง 2 ด้าน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test)

ความผูกพันต่อองค์การ	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	แพทย์/ทันตแพทย์	3.88	0.71	2.020	0.092
	พยาบาล	3.61	0.77		
	เภสัชกร	4.10	0.56		
	สนับสนุนทางคลินิก	3.90	0.69		
	สนับสนุนทั่วไป	3.73	0.87		
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	แพทย์/ทันตแพทย์	3.69	0.56	1.793	0.130
	พยาบาล	3.44	0.63		
	เภสัชกร	3.63	0.34		
	สนับสนุนทางคลินิก	3.65	0.64		
	สนับสนุนทั่วไป	3.49	0.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างต่างกัน

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงยอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test (Welch test)

ความผูกพันต่อองค์การ	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	แพทย์/ทันตแพทย์	4.06	0.47	6.064	0.001*
	พยาบาล	3.71	0.61		
	เภสัชกร	4.03	0.15		
	สนับสนุนทางคลินิก	3.94	0.54		
	สนับสนุนทั่วไป	3.92	0.70		
รวม	**แพทย์/ทันตแพทย์**	3.88	0.50	3.898	0.010*
	พยาบาล	3.59	0.62		
	เภสัชกร	3.92	0.25		
	สนับสนุนทางคลินิก	3.83	0.59		
	สนับสนุนทั่วไป	3.71	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ(0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Games-Howell ดังตารางที่ 4.42

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ(0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Games-Howell ดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกร	สนับสนุนทางคลินิก	สนับสนุนทั่วไป
แพทย์/ทันตแพทย์	-	0.347	0.333	0.125	0.142
		(0.002*)	(0.997)	(0.884)	(0.819)
พยาบาล		-	-0.313	-0.222	-0.204
			(0.002*)	(0.359)	(0.420)
เภสัชกร			-	0.91	0.109
				(0.949)	(1.000)
สนับสนุนทางคลินิก				-	-0.175
					(0.903)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งแพทย์/ทันตแพทย์ กับตำแหน่งพยาบาล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งแพทย์/ทันตแพทย์ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพยาบาล โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.347

กลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งพยาบาล กับ ตำแหน่งเภสัชกร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งพยาบาล มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเภสัชกร โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.313

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Games-Howell

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาล	เภสัชกร	สนับสนุนทางคลินิก	สนับสนุนทั่วไป
แพทย์/ทันตแพทย์	-	0.291	-0.038	0.050	0.167
		(0.020*)	(0.998)	(0.997)	(0.696)
พยาบาล		-	-0.329	-0.240	-0.123
			(0.121)	(0.357)	(0.802)
เภสัชกร			-	0.888	0.206
				(0.980)	(0.631)
สนับสนุนทางคลินิก				-	0.117
					(0.945)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งแพทย์/ทันตแพทย์ กับตำแหน่งพยาบาล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งแพทย์/ทันตแพทย์ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพยาบาล โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.291

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน ผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

2.3.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0: = ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1: = ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) หากความแปรปรวนของประชากรในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (Homogeneity of Variance) แต่หากประชากรมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้การทดสอบ Welch การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) และจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ต่อไป โดยใช้วิธีทดสอบ Bonferroni หรือ Games-Howell เพื่อทดสอบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในการทำงานในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	**Test of Homogeneity of Variances**			
	Levene Statistic	**Df1**	**Df2**	**Sig.**
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	2.424	3	296	0.066
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.887	3	296	0.448
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1.539	3	296	0.204
รวม	2.530	3	296	0.057

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) ในทุก ๆ ปัจจัย จึงสรุปได้ว่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์การของในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ปัจจัย ดังนั้นจึงใช้สถิติทดสอบ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับปัจจัยทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test (ANOVA test)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	ต่ำกว่า 5 ปี	3.42	0.77	12.655	<0.001*
	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	3.58	0.68		
	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	3.76	0.82		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.14	0.60		
2. ความผูกพัน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.28	0.61	9.943	<0.001*
ด้านความต่อเนื่อง	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	3.44	0.56		
	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	3.58	0.61		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	3.79	0.56		
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	0.62	3.813	0.010*
ทางสังคม	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	3.77	0.54		
	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	3.84	0.66		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.01	0.53		
รวม	**ต่ำกว่า 5 ปี**	3.46	0.60	10.400	<0.001*
	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	3.60	0.54		
	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	3.72	0.64		
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	3.98	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึก มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.46

ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.47

ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.48

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างต่างกัน ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติทดสอบ Bonferroni ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.46 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.165	-0.340	-0.728
		(0.988)	(0.018*)	(<0.001*)
5 ปี ไม่เกิน 10 ปี		-	-0.174	-0.563
			(0.915)	(<0.001*)
10 ปี ไม่เกิน 20 ปี			-	-0.388
				(0.012*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความรู้สึกของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.728

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.563

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.388

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.340

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	**ต่ำกว่า 5 ปี**	**5 ปี ไม่เกิน 10 ปี**	**10 ปี ไม่เกิน 20 ปี**	**มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป**
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.167	-0.300	-0.516
		(0.468)	(0.007*)	(<0.001*)
5 ปี ไม่เกิน 10 ปี		-	-0.132	-0.349
			(1.000)	(0.005*)
10 ปี ไม่เกิน 20 ปี			-	-0.216
				(0.190)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.516

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน5 ปี ไม่เกิน 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.349

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.300

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.48 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.084	-0.153	-0.330
		(1.000)	(0.599)	(0.006*)
5 ปี ไม่เกิน 10 ปี		-	-0.068	-0.245
			(1.000)	(0.129)
10 ปี ไม่เกิน 20 ปี			-	-0.176
				(0.513)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.330

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วย Bonferroni

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-0.139	-0.264	-0.525
		(0.845)	(0.021)	(<0.001*)
5 ปี ไม่เกิน 10 ปี		-	-0.125	-0.386
			(1.000)	(0.001*)
10 ปี ไม่เกิน 20 ปี			-	-0.260
				(0.054)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันด้านความต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.330

กลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป กับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (0.05) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ –0.386

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ			
	ด้านความรู้สึก	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.380 (<0.001**)	0.391 (<0.001**)	0.262 (<0.001**)	0.381 (<0.001**)
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.408 (<0.001**)	0.390 (<0.001**)	0.361 (<0.001**)	0.425 (<0.001**)
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.524 (<0.001**)	0.373 (<0.001**)	0.408 (<0.001**)	0.484 (<0.001**)
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.592 (<0.001**)	0.501 (<0.001**)	0.512 (<0.001**)	0.591 (<0.001**)
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.527 (<0.001**)	0.410 (<0.001**)	0.342 (<0.001**)	0.476 (<0.001**)

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ			
	ด้านความรู้สึก	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	0.595 (<0.001**)	0.451 (<0.001**)	0.459 (<0.001**)	0.558 (<0.001**)
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.391 (<0.001**)	0.429 (<0.001**)	0.319 (<0.001**)	0.417 (<0.001**)
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.569 (<0.001**)	0.472 (<0.001**)	0.598 (<0.001**)	0.600 (<0.001**)
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	**0.693 (<0.001**)**	**0.594 (<0.001**)**	**0.562 (<0.001**)**	**0.682 (<0.001**)**

**มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.50 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.682) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.262 - 0.391) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.361 - 0.408) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความต่อเนื่อง (r=0.373) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (r=0.408) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ยกเว้นด้านความรู้สึก (r=0.524) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.501 - 0.592) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

6. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรู้สึก (r=0.527) และด้านความต่อเนื่อง (r=0.410) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรทัดฐานทางสังคม (r=0.342) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

7. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.451 - 0.595) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

8. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความรู้สึก (r=0.391) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (r=0.319) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ยกเว้นด้านความต่อเนื่อง (r=0.429) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

9. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.472 – 0.598) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 แสดงผลทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง	3.55	0.85	สูง	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.85)

สามารถสรุปได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 แสดงผลทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง	3.67	0.86	สูง	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.86)

สามารถสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ สถิติทดสอบ Two Independent Sample T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA) ดังตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 แสดงผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับบางส่วน
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันองการแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันธ์องการแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันธ์องการแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.6 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันธ์องการแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันธ์องการแตกต่างกัน	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ และ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางส่วนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	
	r	ระดับความสัมพันธ์
1. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	0.682 (<0.001**)	สูง
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	0.693 (<0.001**)	สูง
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	0.594 (<0.001**)	ปานกลาง
4. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.562 (<0.001**)	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.54 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.682) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษานำผลการวิเคราะห์โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89 โดยมีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ร้อยละ 38 สถานภาพโสด ร้อยละ 59.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ74.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท ร้อยละ 31 ตำแหน่ง พยาบาล ร้อยละ 63 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 30

1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$= 3.55, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.80) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 2.83, S.D. = 1.00) สามารถสรุปเป็นรายด้านย่อยได้ดังนี้

1.2.1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานของตนมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.73) และข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานมีแนวทางหรือให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.77)

1.2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.83, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่ามีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ตนได้รับ เช่น สวัสดิการหอพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทุนเล่าเรียนบุตร กองทุนกู้ยืม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 2.97, S.D. = 1.03) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าว่าอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.92, S.D. = 1.04) และข้าราชการรู้สึกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 2.69, S.D. = 1.07)

1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.78) และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.61) สามารถสรุปเป็นรายด้านย่อยได้ดังนี้

1.3.1 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่ามีความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$= 4.04, S.D. = 0.77) รองลงมามีสองด้านที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ข้าราชการรู้สึกว่าต้องอุทิศตนและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.75) และข้าราชการรู้สึกว่ามีความรู้สึกสนใจและห่วงใยถึงอนาคตความเป็นไปของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.77) และข้าราชการรู้สึกว่าการลาออกจากหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.91)

1.3.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าเมื่อหน่วยงานประสบกับปัญหาตนยินดีที่จะอยู่ทำงานกับหน่วยงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ข้าราชการรู้สึกว่าการอยู่ทำงานกับหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.90) และข้าราชการรู้สึกว่าจำใจในการอยู่ทำงานกับหน่วยงานเนื่องจากจำเป็นต้องหาเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.22, S.D. = 0.87)

1.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษา เท่านั้น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.682 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($\overline{X}$ = 0.693) รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 0.594) และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 0.562)

1.6 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = 0.85) สามารถสรุปได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

1.7 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.86) สามารถสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

1.8 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ และ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางส่วนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.9 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.682) โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญา บุดดาจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) และรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.15) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัทรัชนัน บุดสีนนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) และรายด้าน ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านภาวะอิสระจากงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความภูมิใจ

ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และ ด้านผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.02) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเทอดไท คงเพียรธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว์ กรมการสัตว์ทหารบก ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว์ กรมการสัตว์ทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) และรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากโรงพยาบาลตากสินเป็นโรงพยาบาลรัฐในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสูง ขนาด 418 เตียง โดยพันธกิจหลักของโรงพยาบาลคือการให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั้งเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานครและบริเวณใกล้เคียง ซึ่งมีลักษณะเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม โรงพยาบาลตากสินได้ปลูกฝังค่านิยมให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคลากร ให้บริการประชาชนด้วย Service Mind ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความความเห็นอกเห็นใจ และให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น การออกเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง ณ ที่พัก การจัดตั้งศูนย์ฉีดวัคซีนนอกสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาดที่ผ่านมา ซึ่งเป็นภารกิจเพิ่มเติม ใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เดิม โดยขอข้าราชการ ลูกจ้าง บุคลากรที่มีจิตอาสา ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการให้บริการประชาชน ณ ศูนย์ฉีดวัคซีน การจัดกิจกรรมให้ความรู้ให้แก่นักเรียนถึงที่โรงเรียน การดำเนินการของศูนย์บำบัดผู้ติดยาเสพติด หรือ งานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งสังกัดกลุ่มงานเวชศาสตร์ชุมชน ซึ่งดูแลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทางด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจาก โรงพยาบาลตากสิน เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจและถูกรายล้อมด้วยแหล่งความเจริญและห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ และจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น และภาวะเงินเฟ้อ ทำให้กระทบต่อคุณภาพชีวิต

ของข้าราชการบางส่วนซึ่งไม่มีเวรล่วงเวลา เช่น ข้าราชการสายสนับสนุนทั่วไปที่ไม่ใช่สายทางการแพทย์ เป็นต้น โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ได้รับเงินเดือนในอัตราเริ่มต้น

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนัทรัชนัน บุดสีนนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผลการศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย3.84) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย3.68) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม (ค่าเฉลี่ย3.70) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวดล ยาคล้าย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย3.99) และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และ ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.89) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ตามลำดับ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เนื่องจาก โรงพยาบาลตากสิน ได้มีการกำหนดค่านิยมองค์กรคือ We're "TAKSIN" เรา "ชาวตากสิน" ซึ่งใช้เป็นค่านิยมร่วม (Shared Value) ของโรงพยาบาล ซึ่งปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ในการทำงานต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กร (Integrity) รวมถึงการกำหนดพันธกิจของโรงพยาบาลที่ปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคม

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน

สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ราตรี เสนาใจ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกัน นั่นเป็นอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรีที่มีเพศชายมีลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย มีอิสระในการจัดสินใจและได้ออกไปทำงานนอกสถานที่ มากกว่าเพศหญิงที่มีลักษณะเป็นงานประจำจึงอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงานมากกว่าเพศชาย ข้าราชการที่อายุไม่เกิน 30 ปี กับ ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 6 – 10 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันในด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การมากว่าข้าราชการกลุ่มอายุอื่น ๆ เนื่องจากอาจเป็นเพราะภารกิจที่ต้องออกตรวจตรา ปราบปราม จัดระเบียบการขนส่งทางถนน ข้าราชการที่อายุน้อยและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การไม่นาน จึงมีความพร้อมทางด้านสภาพร่างกายมากกว่าข้าราชการที่มีอายุสูงกว่า นอกจากนี้ ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีครอบครัวที่ต้องดูแล และมีการลงหลักปักฐานอยู่ในพื้นที่จึงไม่มีความต้องการย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดความยากลำบากในการเดินทางและต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว รวมถึงข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ป.ว.ส. ตำแหน่งอาวุโส และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากอย่างยาวนาน สอดคล้องกับทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ซึ่งเป็นแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ H.S. Becker (1960) ที่กล่าวไว้ว่าบุคลากรจะทำการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกไป

นอกจากนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนู นาจาน (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐธิดา โจมพินาศวรพันธ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) จากผลการศึกษาความผูกพันองค์กร

ของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทุกด้านมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน เพศ และ ระดับการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันในการสรรหาบข้าราชการเพื่อมาปฏิบัติงานนั้น โรงพยาบาลไม่สามารถกำหนดเพศของข้าราชการที่จะเข้ามาปฏิบัติงานได้ เช่น ตำแหน่งแพทย์จะต้องเป็นเพศชายเท่านั้น หรือตำแหน่งพยาบาลจะต้องเป็นเพศหญิงเท่านั้น เป็นต้น ยกเว้นตำแหน่งงานที่จำเป็นต้องใช้พละกำลังในการปฏิบัติงานซึ่งมีความเหมาะกับเพศชายมากกว่าจึงอาจกำหนดเป็นเพศชาย เช่น เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุง เจ้าหน้าที่เวรเปล ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งส่วนน้อยของโรงพยาบาล เป็นต้น ส่วนตำแหน่งส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลจึงประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่เป็นทั้งเพศชายและเพศหญิง เช่น แพทย์ พยาบาล หรือ บุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยเรื่องเพศไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน รวมถึงระดับการศึกษาซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ หรือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่กำหนดว่าจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้หากบุคลากรมีความประสงค์ศึกษาต่อก็สามารถจะยื่นเรื่องเพื่อขอเข้ารับการศึกษาต่อได้ ซึ่งทางโรงพยาบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปีและมีการสนับสนุนทุนสำหรับการศึกษาต่อ จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งสมเหตุสมผลเนื่องจากสังเกตได้ว่าข้าราชการกลุ่มที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป และข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปนั้น เป็นข้าราชการในกลุ่มเดียวกันย่อมมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากปฏิบัติงานมานานกว่าและมีความคุ้นเคยกับโรงพยาบาลแล้ว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างานซึ่งมีความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว รวมถึงความคุ้นเคยกับบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การและอื่น ๆ จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลได้ไม่นานมากนัก และเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้จึงมีโอกาสที่จะย้ายงาน เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าเป็นต้น ทำให้อายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสมเหตุสมผล เนื่องจากข้าราชการที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่ำกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้าง เนื่องจากข้าราชการที่มีสถานภาพโสดเมื่อแต่งงานมีครอบครัวก็อาจพิจารณาลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงานเพื่อไปอยู่ร่วมกับสามีหรือภรรยา หรือหากไม่ได้สมรสจึงไม่มีพันธะผูกพันทางด้านครอบครัวก็อาจพิจารณาย้ายไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิม ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส/หย่าร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีครอบครัวแล้วจึงมีความตั้งใจที่จะตั้งรกรากลงหลักปักฐานเพื่อสร้างครอบครัวซึ่งอาจจะมีการเช่าซื้อรถหรือที่อยู่อาศัยบริเวณใกล้โรงพยาบาล เพื่อสะดวกในการเดินทางมาทำงานหรือรับส่งบุตรไปโรงเรียน จึงอยู่ในช่วงการสร้างฐานะและความมั่นคงให้กับครอบครัวจึงมีภาระค่าใช้จ่ายทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ หากพิจารณาย้ายงานหรือลาออกจากงานอาจทำให้กระทบถึงภาระค่าใช้จ่ายประจำ จึงอาจไม่ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น ทำให้สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

รายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ข้าราชการที่มีรายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าข้าราชการที่รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ซึ่งสมเหตุสมผล เนื่องจากข้าราชการที่มีรายได้มากกว่าย่อมรู้สึกคุ้มค่าที่จะทำงานอยู่กับโรงพยาบาลมากกว่าข้าราชการที่รายได้ต่ำกว่า เนื่องจากข้าราชการกลุ่มที่รายได้ต่ำกว่าซึ่งมีรายได้ที่น้อยกว่าและมีความต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการของตนเองหรืออาจมีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตนกับสถานประกอบการอื่นที่มีลักษณะงานเหมือนกันแต่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าจึงอาจจะต้องการย้ายไปยังสถานที่ทำงานใหม่เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการของตนเอง ทำให้ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ข้าราชการที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ตำแหน่งพยาบาลจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งสมเหตุสมผล เนื่องจากปัจจัยทางด้านภาระงานค่อนข้างสูง เนื่องจากอัตรากำลังของพยาบาลทีความขาดแคลน โดยข้อมูลสถิติในปี พ.ศ. 2563 พบว่า จำนวนผู้ป่วยใน/พยาบาล มีค่าเฉลี่ย 4.38 คน/พยาบาล 1 คน และจำนวนผู้ป่วย ICU / พยาบาล มีค่าเฉลี่ย 1.10 คน/พยาบาล 1 คน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2563) ทำให้พยาบาลซึ่งมีหน้าที่ดูแลใกล้ชิดกับผู้ป่วยซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเจ็บป่วยมีความทุกข์ทรมานจากโรคจึงส่งผลต่อสุขภาพจิตและเกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบกับการขาดแคลนบุคลากร ทำให้มีการเข้าเวรหรือทำงานล่วงเวลา ทำให้มีเวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลต่อปัญหาสุขภาพตามมา ตลอดจนความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่ต้องใกล้ชิดกับผู้ป่วยโรคติดเชื้อ เช่น พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคลินิกวัณโรคติดเชื้อจากผู้ป่วยจนป่วยเป็นโรควัณโรค เป็นต้น ตลอดจนรายได้ที่น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนจึงทำให้ข้าราชการตำแหน่งพยาบาลมีความผูกพันต่อ

องค์การน้อยกว่าข้าราชการในตำแหน่งอื่น ๆ ทำให้ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ เจียรนัยเจริญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก (r=0.369) สอดคล้องกับผลการศึกษาของโย อาชา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.312 – 0.645 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Walter (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ (R2=0.494, p<0.001) และบ่งชี้ว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hashempour และคณะ (2018) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลฉุกเฉินวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัด Kerman ประเทศอิหร่าน จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลฉุกเฉินวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัด Kerman ประเทศอิหร่าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.49, P=0.017) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด (r=0.44, P=0.001) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Essa และคณะ (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลโรคติดเชื้อด้านทรวงอก เขต El-sabah ประเทศคูเวต จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลโรคติดเชื้อด้านทรวงอก เขต El-sabah ประเทศคูเวต พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

นอกจากนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นารีรัตน์ บุญมั่ง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีความเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เนื่องจากการที่โรงพยาบาลมีพันธกิจหลักในการให้บริการรักษาแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง เมื่อประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ดีในการทำงาน ทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้องค์การ ได้ช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนช่วยเหลือสังคม ตลอดจนพร้อมอุทิศตนและประโยชน์ส่วนตัว ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ รู้สึกว่าตนและหน่วยงานมีเป้าหมายเดียวกัน จึงก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรต่ำที่สุด สาเหตุมาจากค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและไม่ยุติธรรม ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น และปัญหาความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับสายวิชาชีพอื่น ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของข้าราชการบางกลุ่ม ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ สภาวะเงินเฟ้อ ในขณะที่โครงสร้างค่าตอบแทนของโรงพยาบาลยังเท่าเดิม ปัจจัยทางด้านลักษณะพื้นที่ โรงพยาบาลตากสิน ตั้งอยู่ในย่านการค้าและธุรกิจที่สำคัญ ส่งผลให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่เพียงพอสำหรับเหลือออมไว้ในยามขัดสน โดยเฉพาะข้าราชการที่บรรจุใหม่ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนในอัตราเริ่มต้น นอกจากนี้ ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนต่างสายงานก็เป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ

ของแพทย์และวิชาชีพอื่น ๆ ยังค่อนข้างมีความเหลื่อมล้ำ สาเหตุจากข้อระเบียบและกฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนของบุคลากร เนื่องจากในการปรับอัตราค่าตอบแทน โรงพยาบาลจะต้องทำอยู่ภายใต้กรอบของระเบียบและข้อกฎหมายที่กำหนด ไม่สามารถบริหารค่าตอบแทนได้เองอย่างอิสระ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารค่าตอบแทน จากปัจจัยต่างๆข้างต้น อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พึงพอใจและอาจนำไปสู่การลาออกจากองค์การในอนาคต

ดังนั้น โรงพยาบาลควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กร และส่งผลให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับโรงพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล โดยโรงพยาบาลต้องให้ความสำคัญในการศึกษาถึงความต้องการของข้าราชการในแต่ละกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกัน เช่น การกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้ได้แสดงทักษะความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น เมื่อหน่วยงานสามารถสนองความต้องการได้อย่างถูกจุดก็จะส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดหลักการจัดการ 14 ประการ ของFayol ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจทั้ง 14 ประการ ยกตัวอย่างเช่น การตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและข้าราชการทุกคน การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ข้าราชการให้มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่ม การจัดสถานที่ดูแลสภาพแวดล้อมให้เหมาะสกับการทำงาน การให้ความสำคัญกับเรื่องความเสมอภาค การทำให้ข้าราชการรู้สึกมีเสถียรภาพในงานและอยากทำงาน และผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ส่งผลให้โรงพยาบาลสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ทำงานกับโรงพยาบาลต่อไป และประชาชนก็จะได้รับประโยชน์จากการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การในอนาคต

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น หากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ระดับสูง นั้น แสดงถึงข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การสูงเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อโรงพยาบาลนำไปแก้ไขปรับปรุงให้คุณภาพในชีวิตการทำงานของข้าราชการดีขึ้น โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระดับต่ำที่สุดทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เนื่องจาก ข้าราชการรู้สึกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างยังขาดความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงความเหมาะสมระหว่างอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างกับภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการพิจารณานโยบายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เช่น เสนอนโยบายทบทวนค่าตอบแทนต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาทบทวน ปรับปรุงหรือแก้ไขหลักเกณฑ์หรือระเบียบเรื่องค่าตอบแทนของข้าราชการหรือบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทน โดยยึดหลัก Equal Pay for Work of Equal Value เป็นต้น

3.1.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเนื่องจากข้าราชการรู้สึกว่าเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนยังไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้น โรงพยาบาลควรมีการพิจารณากำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในเรื่องของระยะเวลาการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานหนักจนเกินไปจนกระทบกับเวลาพักผ่อนหรือกระทบกับการใช้ชีวิตครอบครัวส่วนตัวของข้าราชการหรือบุคลากร สร้างความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของข้าราชการหรือบุคลากร อีกทั้งยังช่วยทำให้ข้าราชการหรือบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และควรกำหนดนโยบายในการพิจารณาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างภาระงานของแต่ละหน่วยงานภายในโรงพยาบาลให้มีความเหมาะสมให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอและ

เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง หรือการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ขาดแคลนเพิ่มเติม เป็นต้น

3.1.3 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เนื่องจาก ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานยังขาดการส่งเสริมสุขภาพให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม ดังนั้น โรงพยาบาลควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริสุขภาพของบุคลากร เช่น ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร เช่น นโยบายให้บุคลากรทุกรายต้องตรวจสุขภาพประจำปี สนับสนุนการจัดโครงการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและป้องกันโรคอย่างเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี หรือนโยบายในการจัดหาวัคซีนและอุปกรณ์ป้องกันโรคให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

3.1.4 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เนื่องจาก ข้าราชการรู้สึกว่าโรงพยาบาลขาดการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนต่อการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น โรงพยาบาลควรมีนโยบายที่สร้างเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและค่านิยมองค์กรร่วมของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นความร่วมมือร่วมใจและสามัคคีกัน มีนโยบายในการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น การจัดโครงการ/กิจกรรมช่วยเหลือสังคม การจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบทีม การจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ส่งเสริมการนำวิธีระดมความคิด หรือ Brainstorm มาใช้ในองค์การ รวมถึงอาจจะใช้นโยบายหมุนเวียนข้าราชการไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันและได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โรงพยาบาลจึงควรมีนโยบายในการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเหมาะสมกับอัตราส่วนของเพศชายและเพศหญิง เช่น ห้องน้ำหญิงที่เพียงพอ โดยเฉพาะห้องน้ำตามหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลปฏิบัติหน้าที่หรือหอพักของพยาบาล หรือการจัดสวัสดิการดูแลบุตร เช่น สถานรับเลี้ยงบุตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ เป็นต้น

ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหารบุคคล เพื่อให้ข้าราชการโดยเฉพาะกลุ่มที่อายุน้อยและเพิ่งเริ่มต้นทำงานให้สามารถเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ มองเห็นอนาคตและโอกาสในเส้นทางอาชีพของตนโดยไม่จำเป็นต้องโยกย้ายหรือลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น นอกจากนี้ข้าราชการส่วนใหญ่ตำแหน่งเป็นพยาบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร โรงพยาบาลอาจพิจารณานโยบายในการเปิดสถานศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลของโรงพยาบาลเองหรือทำสัญญาความร่วมมือกับสถาบันอื่น เพื่อให้มีพยาบาลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องอาศัยจากการเปิดรับสมัครจากภายนอกอย่างเดียว

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น หากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ระดับสูง นั้น แสดงถึงข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การสูงเช่นกัน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ เพื่อโรงพยาบาลนำไปแก้ไขปรับปรุงให้คุณภาพในชีวิตการทำงานของข้าราชการดีขึ้น โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระดับต่ำที่สุดทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เนื่องจากข้าราชการรู้สึกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างยังขาดความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงความเหมาะสมระหว่างอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างกับภาระงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น โรงพยาบาลควรมุ่งเน้นในการบริหารค่าตอบแทนอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรอบด้าน ทบทวน ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความจูงใจแข่งขันได้ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ โดยไม่ให้ข้าราชการรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับสายวิชาชีพเดียวกันที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภายนอก เช่น การลาออกไปทำงานให้กับโรงพยาบาลเอกชน ส่งผลให้โรงพยาบาลสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประชาชนไม่สามารถเข้าถึงการรักษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีคุณภาพ ซึ่งนับว่าส่งผลเสียต่อองค์การ จึงควรมีการศึกษา เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของภาคเอกชน และนำมาปรับใช้กับโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของโรงพยาบาล เพิ่มแรงจูงใจให้

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้องค์การและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ทำงานกับองค์การไปตลอดชีวิตการทำงาน

3.2.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เนื่องจาก ข้าราชการรู้สึกว่าเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนยังไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้น โรงพยาบาลควรดำเนินการศึกษา วิเคราะห์สถิติปริมาณงาน ภาระงาน พัฒนารูปแบบในการทำงานเวลาในการทำงานที่เหมาะสม โดยอาจนำวิธีการเหลื่อมเวลาทำงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว เช่น ปัญหาข้าราชการบางคนที่มีครอบครัวมีภาระที่จะต้องไปรับส่งบุตรหลานไปโรงเรียนจึงทำให้ต้องตื่นเช้ามาก เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาจราจรติดขัดและส่งบุตรหลานให้ทันก่อนเวลาเข้างานส่งผลให้พักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นต้น นอกจากนี้ อาจจะต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลังที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงานโดยเฉพาะในตำแหน่งที่สายขาดแคลน

3.2.3 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เนื่องจาก ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานยังขาดการส่งเสริมสุขภาพให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม ดังนั้น โรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาพให้กับข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่แข็งแรง พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจเพิ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพ จัดหาสถานที่สำหรับออกกำลังกายและอุปกรณ์ให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการใช้งาน เป็นต้น โดยไม่ให้ข้าราชการรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและมีสุขภาพดี อันเนื่องมาจากโรงพยาบาลขาดแคลนสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายไม่เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงรู้สึกว่าโรงพยาบาลยังไม่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาพเท่าที่ควร โรงพยาบาลจึงควรมีการจัดหาสถานที่สำหรับออกกำลังกายตลอดจนอุปกรณ์ออกกำลังกายที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ หรืออาจร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการและบุคลากร สามารถไปใช้บริการสถานที่ออกกำลังกายภายนอกโรงพยาบาลได้ในราคาพิเศษ นอกจากนี้ โรงพยาบาลควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อไม่ให้ข้าราชการ รู้สึกว่าขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน โรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารระบบพัสดุ และระบบคลังอุปกรณ์ของ

โรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าโรงพยาบาลมีการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

3.2.4 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เนื่องจาก ข้าราชการรู้สึกว่าโรงพยาบาลขาดการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนต่อการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้นโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการภายในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างการทำงานในรูปแบบทีม การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจัดงานพบปะสังสรรค์ ให้ข้าราชการได้ทำความรู้จักกัน มีความสนิทสนมกันมากขึ้น เป็นต้น โดยไม่ให้ข้าราชการมีความรู้สึกว่าการทำงานมีลักษณะโดดเดี่ยวหรือต่างคนต่างทำ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างความสามัคคีขึ้นภายในโรงพยาบาลและเกิดการบูรณาการทางสังคมอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่น และสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการต่อไป

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ดังนั้น โรงพยาบาลควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มว่ามีแรงจูงใจ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไร เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรในแต่ละกลุ่ม เนื่องจากบุคลากรในแต่ละกลุ่มย่อมมีแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกันซึ่ง ดังนั้น โรงพยาบาลจึงควรมีการศึกษาพฤติกรรมองค์การเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow หรือแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นต้น

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความครอบคลุม และ เกิดผลลัพธ์หรือมุมมองใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาปัจจัยตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีองค์การ เพื่อศึกษาว่าองค์การแบบใดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ภาวะผู้นำขององค์การ (Leadership) เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำแบบใดที่มีผลต่อต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร หรือหลักธรรมาภิบาล (Governance) มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหรือไม่อย่างไร และแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.3.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างการบริหารงานบุคคลขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น เช่น อาจศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานภาคเอกชน หรืออาจศึกษาในหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มิใช่โรงพยาบาล อาจทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

กัญญา บุดดาจันทร์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

เทอดไท คงเพียรธรรม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โรงเรียนทหารการสัตว์ กรมการสัตว์ทหารบก.* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ณัฐธิดา โจมพินาศวรพันธ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่).* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2549). พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นัทรัชนัน บุดสีนนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

นารีรัตน์ บุญมั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2564). 7S Model [McKinsey]. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2565, จากเว็บไซต์: https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey

พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิดา ศรมณี. (2548). องค์การและการจัดการในภาครัฐ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โย อาชา. (2561). *การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ราตรี เสนาใจ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2557). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์การภาครัฐ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนู นาจาน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

วราภรณ์ เจียรนัยเจริญ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

วุฒิกร ยุพาวัฒนะ. (2562). การเข้าใจความรู้สึกของพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเพิ่มผลิตภาพที่มีประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร. *วารสารธุรกิจและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง* ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2562 (บทความวิชาการ), 18-20.

วนัสนันท์ รุจาจรัสวงศ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

ศิริไชย ศักดิ์ดา. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ศิวดล ยาคล้าย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สาธิต ทิพย์มณี และ นัยนา เกิดวิชัย. (2562). POSDCoRB และ Good Governance สำหรับ Startup ใน ยุค Thailand 4.0. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์* ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562, 77-85.

สุชาติ ใจภักดี. (2549). *รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

Essa, M. A., Abood, S. A., & Thabet, M. (2021). Relation between Quality of Nursing Work Life and Organizational Commitment. *Minia Scientific Nursing Journal, 10(1),* 27-34.

Hashempour, Reza, et al. "The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses." *Health in Emergencies and Disasters 4.1 (2018)*: 49-54.

Kris Piroj. (2019). การจัดการองค์กร ด้วย POCCC ทฤษฎี Henri Fayol. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2565, จากเว็บไซต์: https://greedisgoods.com/การจัดการองค์กร-henri-fayol/

Walter, D. L. (2017). The relationship of quality of work-life and organizational commitment: A correlational study of flight attendants in the United States (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๔๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายนิวัฒน์ ติณจินดา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. นราธิป ศรีราม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๑-๖๖๕-๕๒๔๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป ๑๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักษณา ศิริวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายนิวัฒน์ ติณจินดา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. นราธิป ศรีราม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๑-๖๖๕-๕๒๔๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ภาคผนวก ข

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการ

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับรองโครงการวิจัยและเอกสารประกอบโครงการวิจัยต่อไปนี้

ชื่อโครงการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

รหัสโครงการวิจัย : STOUIRB 2565/017.2303

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายนิวัฒน์ ดิณจินดา

: นักศึกษาระดับปริญญาโท

สังกัดหน่วยงาน : สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ งัดกระโทก)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

เลขที่ใบรับรอง : 014/65

วันที่ทำการรับรอง : 16 มิถุนายน 2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 15 มิถุนายน 2566

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่ตั้ง : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
โทรศัพท์ : 02 504 7596
อีเมล์ : cre@stou.ac.th

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็นความลับในการนำเสนอ ผู้ศึกษาจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 25 ปี ไม่เกิน 35 ปี

( ) 35 ปี ไม่เกิน 45 ปี ( ) 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

( ) 10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท ( ) 20,000 บาท ไม่เกิน 30,000 บาท

( ) 30,000 บาท ไม่เกิน 40,000 บาท ( ) 40,000 บาท ขึ้นไป

6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

( ) แพทย์/ทันตแพทย์ ( ) พยาบาล

( ) เภสัชกร ( ) สนับสนุนทางคลินิก

( ) สนับสนุนทั่วไป

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี

( ) 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือก ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1	ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
1.2	ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
1.3	ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.4	ท่านคิดว่าอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความเหมาะสม					
1.5	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ท่านได้รับ เช่น สวัสดิการหอพัก การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทุนเล่าเรียนบุตร กองทุนกู้ยืม เป็นต้น					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
2.1	สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ					
2.2	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
2.3	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการใช้งาน					
2.4	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน					
2.5	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
3.1	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
3.2	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น					
3.3	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือ ดูงาน อย่างเหมาะสม					
3.4	หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น					
3.5	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน						
4.1	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความมั่นคง					
4.2	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส					
4.3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เพื่อสร้างเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานเพื่อให้ผู้ที่มีศักยภาพพร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.4	เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน					
4.5	ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะรับราชการ/ทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ					
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
5.1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่สนับสนุนต่อการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
5.2	หน่วยงานของท่านมีลักษณะของการทำงานอย่างบูรณาการซึ่งกันและกัน					
5.3	หน่วยงานของท่านมีการยอมรับในความรู้ความสามารถและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5.4	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีลักษณะเปิดเผยและความจริงใจต่อกันในการทำงาน					
5.5	ท่านมีความรู้สึกมียินดีที่ได้ช่วยเหลือหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ						
6.1	หน่วยงานของท่านมีมาตรการ/กิจกรรมซึ่งส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในองค์กร					
6.2	หน่วยงานของท่านมีการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานอย่างโปร่งใสและยุติธรรม					
6.3	บุคลากรในหน่วยงานมีการให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
6.4	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้สิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
6.5	ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
7.1	ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
7.2	ท่านต้องทำงานหรือติดต่อประสานงานอื่น ๆ ในวันหยุด/วันพักผ่อน อยู่เป็นประจำ					
7.3	ท่านต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาอย่างปฏิเสธไม่ได้ อยู่เป็นประจำ					
7.4	ท่านรู้สึกว่าเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนมีความสมดุลกัน					
7.5	ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือพบปะเพื่อนได้ตามโอกาสที่ต้องการ					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
8.1	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
8.2	หน่วยงานของท่านจัด/ร่วมจัด หรือสนับสนุนในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่เสมอ					
8.3	หน่วยงานของท่านมีแนวทางหรือให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม					
8.4	ท่านรู้สึกเห็นด้วยที่หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือก ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก						
1.1	ท่านยินดีที่จะอยู่กับหน่วยงานไปตลอดชีวิตการทำงานของท่าน					
1.2	ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่าน เป็นเป้าหมายเดียวกัน					
1.3	ท่านรู้สึกว่าเมื่อหน่วยงานประสบปัญหาเปรียบเสมือนตนเองมีปัญหา					
1.4	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบดังเป็นครอบครัวของท่านและมีความสุขที่ได้อยู่ในหน่วยงาน					
1.5	ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานนี้					
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง						
2.1	ท่านรู้สึกว่าการอยู่ทำงานกับหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า					
2.2	ท่านรู้สึกจำใจในการอยู่ทำงานกับหน่วยงานเนื่องจากจำเป็นต้องหาเลี้ยงชีพ					
2.3	เมื่อหน่วยงานประสบกับปัญหาท่านยินดีที่จะอยู่ทำงานกับหน่วยงานต่อไป					

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.4	แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน ที่ใกล้เคียงกัน แต่ท่านก็ไม่ต้องการที่จะย้ายและเต็มใจจะอยู่ทำงานกับหน่วยงานต่อไป					
2.5	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว โดยการอยู่ทำงานกับหน่วยงานในระยะยาว เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานประสบความสำเร็จ					
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
3.1	ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับตนเอง					
3.2	ท่านมีความรู้สึกไม่สบายใจหรือเสียใจ เมื่อหน่วยงานประสบกับปัญหา					
3.3	ท่านรู้สึกว่าต้องอุทิศตนและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน					
3.5	ท่านมีความรู้สึกสนใจและห่วงใยถึงอนาคตความเป็นไปของหน่วยงาน					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายนิวัฒน์ ติณจินดา
วัน เดือน ปี เกิด	31 พฤษภาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2561
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ