

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
จังหวัดอ่างทอง

นางสาววรรณ เจียรนัยเจริญ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Relationships between Quality of Working Life and Organizational Commitment  
among Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals  
in Ang Thong Province**

**Miss Waraporn Jiayranaijaroen**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ชื่อและนามสกุล                              นางสาววารภรณ์ เกียรติเจริญ

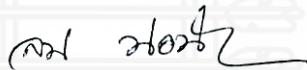
วิชาเอก    บริหารสาธารณสุข

สาขาวิชา    วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา                                รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



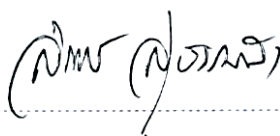
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม)



(รองศาสตราจารย์สุรารุช สุธรรมมาธา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
จังหวัดอ่างทอง

**ผู้ศึกษา** นางสาววราภรณ์ เจียรนัยเจริญ รหัสนักศึกษา 2585001460

**ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภช รติโอพาร  
**ปีการศึกษา** 2560

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 322 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 176 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.930 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 16-25 ปี มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท (2) ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ (4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ( $r = 0.369$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่น ( $r = 0.453$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากกว่าด้านอื่น ( $r = 0.425$ )

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสาธารณสุข

**Independent Study title:** Relationships between Quality of Working Life and Organizational Commitment among Health Personnel at Sub-district Health Promoting Hospitals in Ang Thong Province

**Author:** Miss Waraporn Jiayranaijaroen; **ID:** 2585001460;

**Degree:** Master of Public Health; **Independent Study advisor:** Dr. Somphoch Rattoran, Associate Professor; **Academic year:** 2017

### Abstract

This study aimed to investigate: (1) personal attributes; (2) the quality of working life, (3) the level of organizational commitment; and (4) the relationship between the personal attributes and the quality of working life and organizational commitment of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Ang Thong province.

The study was conducted among 176 health personnel randomly selected from all 322 health officials working at the hospitals. Data were collected using a questionnaire whose Cronbach alpha coefficient for content and reliability of 0.930, and then analyzed to determine frequency, percentage, means, and standard deviation, to perform Chi-squared test and Pearson's correlation analysis.

The results indicated that: (1) among the respondents, most of them were female, aged 41–50 years and married, and had a bachelor's degree, 16–25 years of service, and a monthly income more than 40,000 baht; (2) their overall quality of life was at the level moderate; (3) the level of overall organizational commitment was high; and (4) the quality of working life was positively and significantly associated with organizational commitment ( $r = 0.369$ ;  $p = .05$ ); the job description related to social integration promotion had a higher relationship with organizational commitment than other aspects ( $r = 0.453$ ); and the overall quality of working life had a higher relationship with organizational commitment regarding unity than other aspects ( $r = 0.425$ ).

**Keywords:** Quality of working life, Organizational commitment, Health personnel

## กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภช รติโอพาร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะกระบวนการศึกษาในทุกขั้นตอน ให้การศึกษาดิฉันทางสาธารณสุขครั้งนี้มีความสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย ขอขอบพระคุณกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร. อติศักดิ์ สัตย์ธรรม กรรมการสอบผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นางกาญจนา นาพุดผล นางวิไลลักษณ์ โกมลจันทร์ นายเสกสรรค์ สวัสดิ์ ที่ให้คำปรึกษา ตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้องของแบบสอบถามจนเกิดความสมบูรณ์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนบุคลากรสาธารณสุขทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ผู้ศึกษาได้ทดสอบเครื่องมือและข้อมูลที่มีคุณค่าในการนำมาศึกษาจนเป็นที่เรียบร้อยด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ และขอบคุณเพื่อนร่วมกลุ่มการศึกษาดิฉันทางสาธารณสุขที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องขอขอบคุณผู้มีอุปการคุณทุกๆ ท่าน แต่ไม่สามารถกล่าวนามที่ทำให้การศึกษานี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

วารภรณ์ เจียรนัยเจริญ

พฤศจิกายน 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร .....	18
ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล .....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง .....	39

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	40
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง .....	43
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง .....	52
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง .....	56
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง .....	59
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
สรุปการวิจัย .....	63
อภิปรายผล .....	67
ข้อเสนอแนะ .....	69
บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก .....	75
ก เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล .....	76
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	85
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล .....	89
ง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	92
จ หนังสืออนุมัติการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	105
ประวัติผู้ศึกษา .....	107



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทอง.....	32
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอ่างทอง.....	34
ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง.....	43
ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย.....	44
ตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน.....	45
ตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนา ความรู้ความสามารถ.....	46
ตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม.....	47
ตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง.....	48
ตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.9	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ.....	50
ตารางที่ 4.10	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า .....	51
ตารางที่ 4.11	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล .....	52
ตารางที่ 4.12	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร.....	53
ตารางที่ 4.13	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร.....	54
ตารางที่ 4.14	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	55
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง.....	56
ตารางที่ 4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดอ่างทอง.....	58
ตารางที่ 4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ...	59

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก 3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ประเทศไทยแม้ว่าได้ดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี มีการขยายการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นระบบ โครงข่ายมากขึ้น และมีการเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา แต่อันดับความสามารถในการแข่งขันของไทยยังปรับตัวช้าเมื่อเทียบกับหลายประเทศ เนื่องจากคุณภาพคนไทยยังต่ำ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนายังมีน้อย คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ดี อีกทั้งปัญหาการบริหารจัดการภาครัฐและกฎระเบียบต่างๆ ล้าสมัยและขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560) ซึ่งองค์กรภาครัฐถือเป็นหน่วยงานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็นภาคบริการ ภาคการให้ความรู้และทำงานเพื่อพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า หน่วยงานราชการเองนั้นก็เต็มไปด้วยพนักงาน ซึ่งหากจะเปรียบแล้วก็เหมือนกับองค์กรเอกชนที่ต้องทำงานและสร้างผลงานอันนำไปสู่เป้าหมาย แต่ในปัจจุบันเราพบว่าอุปสรรคเรื่อง “คน” เป็นเรื่องใหญ่ในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้องค์กรรัฐมีความตื่นตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 2557)

การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นกว่าเดิม สามารถขยายการเข้าถึงบริการสุขภาพ โดยมีการสร้างโรงพยาบาลอำเภอและสถานีอนามัยครอบคลุมในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ปัจจุบันสถานีอนามัยได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ได้มีการยกระดับการให้บริการเพิ่มมากขึ้นในทุกด้านทั้งด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกันฟื้นฟู รวมถึงงานคุ้มครองผู้บริโภค ทำให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่จำเป็นได้ในหน่วยบริการสุขภาพใกล้บ้าน ถึงแม้ว่ามีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลครอบคลุมทุกพื้นที่และสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น แต่จากสถานการณ์การพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิในระยะเวลาที่ผ่านมา (ช่วงระยะ

พ.ศ. 2547 – 2558) พบว่าอัตราการให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้น สถานการณ์จำนวนบุคลากรวิชาชีพต่างๆยังขาดแคลน เช่น วิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพและคุณภาพบริการ โรคเรื้อรังยังไม่ดีขึ้น กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดนโยบาย การพัฒนาคุณภาพหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีความสุขภาคี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ของกระทรวงสาธารณสุข คือ เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชน สุขภาพดีในที่สุด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข 2559)

จากสถานการณ์โรคที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบันประกอบกับจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งนี้จะเห็นว่าการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (ผจญ เฉลิมสาร 2552)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยหลากหลายสาขาที่มีการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรต่างๆ เช่น งานวิจัยของประภาพรณ พิชะ (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเกี้ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาของสุวิรัช เพชรแดง และคณะ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับดี การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านรางวัล ปทัสถานของทีม ความขัดแย้ง ปริมาณงาน ผลตอบแทนจากงาน

ความผูกพัน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขได้ร้อยละ 19.00 และรัตนารักษ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นต้น

ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นยังมีน้อย อีกทั้งยังพบว่าไม่เคยมีการศึกษามาก่อนในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ซึ่งคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ และมีหน้าที่ในการดูแลสุขภาพประชาชนในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการฟื้นฟูสุขภาพและมีบทบาทที่หลากหลายและปริมาณภาระงานมาก อีกทั้งบุคลากรยังไม่เพียงพอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

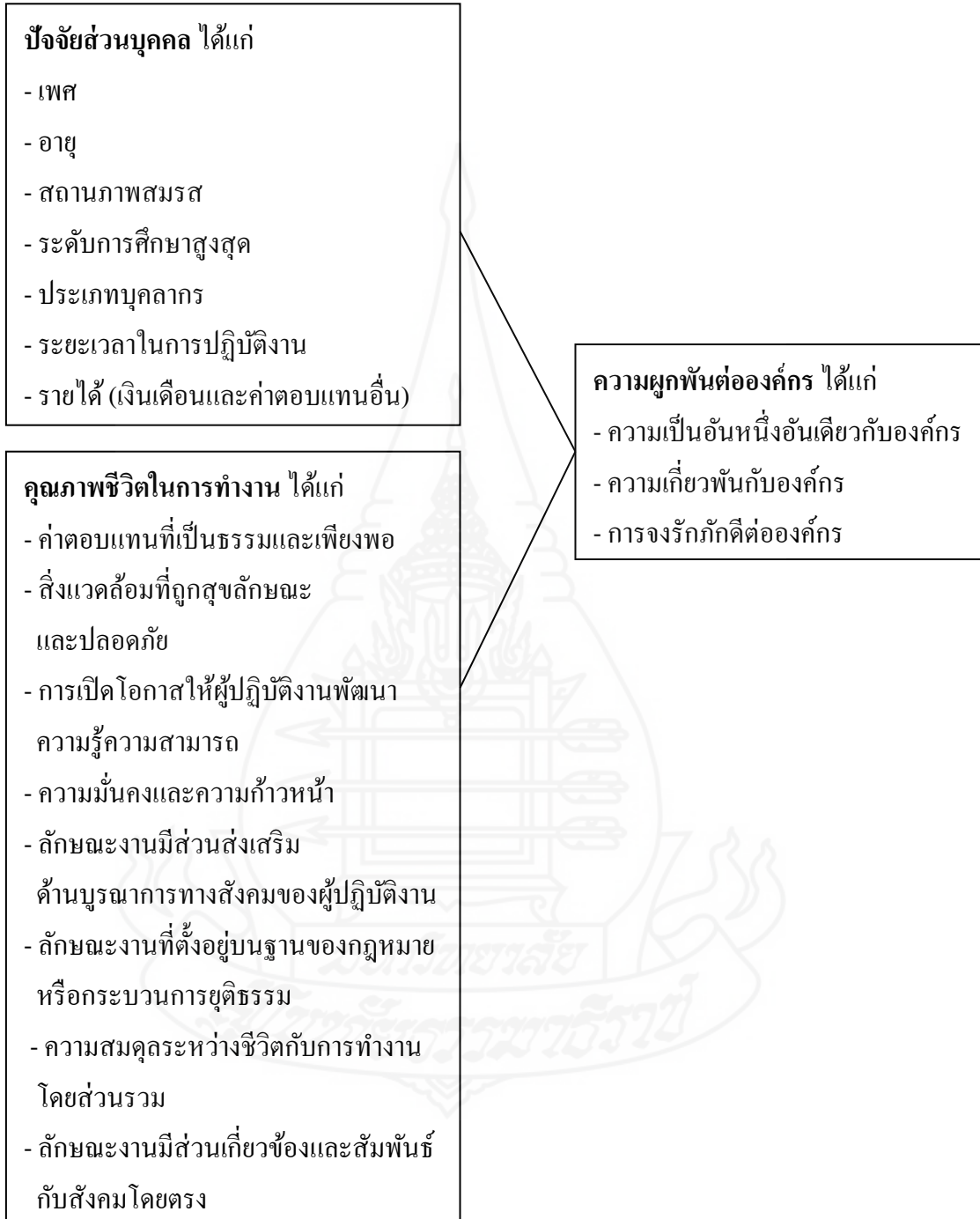
2.3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และได้้นำแนวคิดของ Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน ชีราภัทร ขัตติยะหล้า 2555) มากำหนดปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton 1974 (อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร 2552) และแนวคิดของ Buchanan 1974 (อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์น่วม 2556, น. 11) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเกี่ยวพันกับองค์กร การจงรักภักดีต่อองค์กร มาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรต้น

### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

##### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ทั้งหมด 76 แห่ง จำนวน 322 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 176 คน สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling : SRS) โดยวิธีการจับฉลากรายชื่อของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละอำเภอ เป็นการเลือกหน่วยตัวอย่างแบบไม่มีการแทนที่/ใส่คืน (sampling without replacement) ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ทอง อำเภอสามโก้ อำเภอวิเศษชัยชาญ และอำเภอไชโย และใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรทั้งหมดของแต่ละอำเภอ เนื่องจากจังหวัดอ่างทองเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีลักษณะพื้นที่คล้ายคลึงกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งมีขนาดใกล้เคียงกันและมีการบริหารจัดการที่เป็นแบบแผนเดียวกัน

##### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ตามแนวคิดของ Richard E. Walton 1974 (อ้างถึงใน ผจกญ เถลิมาสาร์ 2552) และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองของ Buchanan 1974 (อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์น่วม 2556, น. 11)

##### 5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ในการวิจัยนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลช่วงเดือนกันยายน-พฤศจิกายน 2560

## 6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

**6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

### 6.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (*adequate and fair compensation*)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

### 6.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (*safe and healthy environment*)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างความปลอดภัยต่อผู้ให้บริการและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและไม่ก่อให้เกิดภาวะเครียด

**6.1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ (*development of human capacities*)** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

**6.1.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า (*growth and security*)** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

**6.1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (*social integration*)** หมายถึง การที่งานนั้นๆช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ

**6.1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (*Constitutionalism*)** หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล

**6.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (*the total life space*)** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ รวมถึงการที่

ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาที่มีให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมและไม่เกิดปัญหาตามมา

#### 6.1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้สึกรากฐานใจขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การกำจัดของเสีย และการรักษาสภาพแวดล้อม

6.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

6.2.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

6.2.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

6.2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

6.3 บุคลากรสาธารณสุข ตามกรอบกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและ/หรือผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และ/หรือเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือคนไข้

6.4 เพศ หมายถึง เพศของบุคลากร แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

6.5 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองเกิดจนถึงปีปัจจุบัน โดยนับเป็นปี

6.6 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

6.7 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ที่ได้รับขณะที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

6.8 ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองขณะทำงานอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่  
ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวง

**6.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาหรือจำนวนปีที่บุคลากรปฏิบัติงาน  
ภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง โดยนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน  
หรือนับตั้งแต่โยกย้ายจากหน่วยงานอื่นเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปีปัจจุบัน

**6.10 รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น)** หมายถึง เงินค่าจ้างและเงินค่าตอบแทน  
ที่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองได้รับเป็น  
รายได้ประจำจากการปฏิบัติงานหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทน  
การทำงาน

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำ  
ไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร

7.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
อ่างทอง ในการบริหารงานบุคลากรตลอดจนถึงการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานและ  
หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life) หรือ QWL ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ความสนใจ และกล่าวถึงในความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

ดุสิตา เครือคำปิว (2551 อ้างอิงจาก อนันต์ แม่กอง 2558, น.8) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี

ภาวิไล จันน์ลอย (2556 อ้างอิงจาก อนันต์ แม่กอง 2558, น.8) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่นๆ ในทำนองนั้น และเนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้างๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัสดุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

กลุ่มที่ 2 คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆ ในแต่ละวัน

กลุ่มที่ 3 คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกรู้สึกดีโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่างๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg & Baron 1995, p.647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติการขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

วอลตัน (Walton 1974 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ 2558, น. 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แต่กำหนดเวลาการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่กฎหมายค่าตอบแทนแรงงานและการรับรองการทำงาน แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น

เดวิด (David 1997 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ 2558, น. 10) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบทำงาน

บลูสโตน (Bluestones 1977 อ้างถึงใน วิภา หวันแหละ 2558, น. 10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ จึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

เกสท์ (Guest 1979 อ้างถึงใน วิชา วันแห่งละ 2558, น. 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในชีวิตของบุคคล

คูบริน (Dubrin 1984 อ้างถึงใน วิชา วันแห่งละ 2558, น. 10) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ในสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้นๆ

เดลมอทต์ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa 1994 อ้างถึงใน วิชา วันแห่งละ 2558, น. 10-11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสหรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความ เป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "Hatarakigai" ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึง กลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985 อ้างถึงใน วิชา หัวหน้าและ 2558, น. 11) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

ประการแรก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร

ประการที่ 2 เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ

จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

## 1.2 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 Herzberg (1989 อ้างอิงจาก อนันต์ แม่กอง 2558) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วยได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว



(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงองค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg (1989) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจุลหรือบำรุงรักษา ก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ฉะนั้นองค์การจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

**1.2.2 Maslow 1970 (อ้างถึงใน อนันต์ แม่กอง 2558, น.16)** ทฤษฎี Maslow's Theory ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

1) *ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)* ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) *ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)* เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต เป็นต้น

3) *ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/ Belongingness Needs)* เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือชุมชน เป็นต้น

4) *ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs)* ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน (Lower Level Needs for the Respect) ได้แก่ คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการที่ได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป (Higher Level Needs for the Respect of Others)

5) *ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self-Actualization Needs)* เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับต้น ได้รับการตอบสนองแล้ว Self-Actualization Needs

เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ความสามารถที่จะบรรลุถึงศักยภาพที่สูงสุดของตนเอง Maslow ได้อธิบายความต้องการในข้อนี้ว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นสิ่งนั้น”

### 1.3 เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิต

(Richard E. Walton 1974 อ้างถึงใน ผจกญ เถลิงสาร 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

#### ประการแรก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (*adequate and fair compensation*)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

#### ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (*safe and healthy environment*)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

#### ประการที่ 3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็น

อย่างดี (*development of human capacities*) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

#### ประการที่ 4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน (*growth and security*) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

#### ประการที่ 5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

(*social integration*) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

#### ประการที่ 6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

(*Constitutionalism*) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

**ประการที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)** เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

**ประการที่ 8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)** ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกิดจากความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆตามองค์ประกอบในแต่ละทฤษฎี ในการวิจัยนี้จึงนำแนวคิดของ Richard E. Walton ที่จำแนกองค์ประกอบออกเป็น 8 ด้าน ที่มีลักษณะครอบคลุมความรู้สึกของบุคคลต่อชีวิตการทำงานในองค์กรต่างๆ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความนิยามไว้มากมาย มีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการของแต่ละท่าน เช่น Allen and Meyer 1990 (อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตน์น่วม 2556, น. 9-10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประการ คือ

**2.1.1 แนวคิดทางด้านทัศนคติ** หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1) **ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร** หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี และรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2) **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

3) **ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

**2.1.2 แนวคิดทางด้านพฤติกรรม** หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผูกพันต่อองค์กรและพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากทิ้งสภาพสมาชิกหรือลาออกไป ผลเสียนี้จะพิจารณาในรูปแบบของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดคือทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่าพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่เปรียบเทียบซึ่งน้ำหนัก ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรแล้วเขาจะได้รับหรือสูญเสียอะไรไปบ้าง

**2.1.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม** แนวคิดนี้ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคลากรรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่สมควรจะทำความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550, น. 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยแสดงความรู้สึกและพฤติกรรมออกมาในรูปของ ความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

สตีเวิร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter 1979, น. 303-304) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ

มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Buchanan 1974 ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่มั่นคงของสมาชิกที่มีต่อองค์กร มีความยินดีและความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของความผูกพันที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ Buchanan 1974 ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากมีความครอบคลุมต่อเป้าหมายและส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร
3. การจงรักภักดีต่อองค์กร

## 2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรต้องการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

### 2.2.1 ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory 1960) เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker & Carper 1956)

ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

### 2.2.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้นจากงานเขียนของศาสตราจารย์ของน์โฮมแมน (G.C. Homans) ในปี พ.ศ. 2493 หรือ ค.ศ. 1950 ในหนังสือชื่อ The Human Group โดยกล่าวถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นเกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างความคิด (อธิบายแนวคิด) ในการอธิบายสองระดับ ระดับแรกมีชื่อตามคำภาษาอังกฤษคือ First order abstraction และระดับที่สองคือ Second order abstraction ซึ่งทั้งสองระดับมีความเกี่ยวโยงกันและมีผลต่อกันและกัน หลักเกณฑ์แรกเป็นการอธิบายการกระทำหรือกิจกรรม (การแสดงออก) ของบุคคลต่อบุคคลในบริบทของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ระดับที่สองคือการอธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวกับสถานะภาพหรือตำแหน่งของบุคคลและสิ่งที่เป็นนามธรรมอยู่ภายในตัวคนต่างๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อการรับรู้หรือความศรัทธา เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเรานั้นมีเหตุผลทั้งในเรื่องความรู้สึนึกคิดและการกระทำ บุคคลคิดและกระทำก็เพื่อตอบสนองความรู้สึกที่ดีให้กับตนเอง เช่น การกระทำที่ทำแล้วเกิดความสบายใจและรวมถึงการกระทำที่ให้ผลประโยชน์ทั้งในรูปร่างวัตถุที่เห็นได้และไม่เห็นเป็นรูปร่าง หรือรางวัลทั้งที่เป็นเศรษฐกิจและรางวัลทางด้านสังคม (Turner 1977) ดังนั้นเมื่อบุคคลติดต่อกับอีกบุคคลหนึ่งหรือสร้างความสัมพันธ์กับอีกกลุ่มบุคคล บุคคลจะใช้สถานะหรือตำแหน่งที่ตนมีสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม หรือทำให้กิจกรรมและการกระทำดำเนินไปในทิศทางที่ประสงค์ ความสัมพันธ์ทางสังคมจึง



หมายถึงการกระทำหรือกิจกรรมที่บุคคลมีต่ออีกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล กิจกรรมและการกระทำจะดำเนินต่อไปหรือยุติในเวลาหนึ่ง โดยคาดหวังว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถดำเนินการต่อไปในอนาคต

### 2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) *ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E))* เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) *ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R))* เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) *ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G))* เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

จากทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลมีความเต็มใจและตั้งใจจะปฏิบัติต่อองค์กร เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลในรูปแบบต่างๆ ที่บุคคลพึงพอใจ

## 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน ชีราภัทร ชติยะหล้า 2555) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

### 2.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1) *อายุ* ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวัง ที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

2) *ระดับการศึกษา* บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่อเนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

3) *เพศ* เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

4) *ระยะเวลาการปฏิบัติงาน* บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกาย สติปัญญาสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน

5) *ความชำนาญในงานตามระยะเวลา* ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการออกจากงานน้อย

6) *ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า* เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

7) *สถานภาพการสมรส* บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นตาม

### 2.3.2 ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1) *ความชัดเจนของงาน* มีการระบุขอบเขต จึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และแยกเป็นชิ้นงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

2) *ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน* ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ โดยไม่มีการควบคุม

ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความรู้ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

3) **งานที่มีลักษณะท้าทาย** งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ สติปัญญา ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ทำทนายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจ เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

4) **งานที่มีความหลากหลาย** เป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุดทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

### 2.3.3 ลักษณะขององค์กร

1) **การกระจายอำนาจในองค์กร** เป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

2) **การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร** ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะผลกำไรคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3) **ขนาดขององค์กร** องค์กรขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้รับผลประโยชน์สูง

4) **ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร**

(1) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม จากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร

(2) ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือได้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่องค์กรที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

(3) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในด้านของคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับและสนับสนุนแนวคิดของ Steers and Porter ในการส่งเสริมความผูกพันที่มีต่อองค์กร

### 3. ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือสถานบริการทางสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเขตรับผิดชอบตั้งแต่เกิดจนตาย เดิมเรียกว่า สุขศาลา มาเปลี่ยนเป็นสถานีอนามัย และปัจจุบันเปลี่ยนเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน ตำบลๆ หนึ่งจะมีจำนวนสถานีอนามัยประมาณ 1-2 แห่ง

สถานีอนามัยรับผิดชอบ งานบริการด้านสาธารณสุขต่างๆ เช่น ตรวจรักษาพยาบาล ขั้นต้น การฝากครรภ์ การให้บริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ฉีดวัคซีนเด็ก การดูแลโภชนาการเด็ก งานอนามัยโรงเรียน ตรวจสอบสภาพเบื้องต้นสำหรับนักเรียน คัดกรองภาวะผิดปกติต่างๆ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิต คัดกรองมะเร็งปากมดลูก สำหรับหญิงวัยเจริญพันธุ์ การดูแลผู้พิการ การดูแลวัยทำงาน การดูแลผู้สูงอายุ ตรวจสอบสภาพเบื้องต้น งานฟื้นฟูสมรรถภาพและอีกมากมายภาระหน้าที่ เป็นสถานที่ดูแลประชาชนด้านสุขภาพที่ดูแลประชาชนตั้งแตอยู่ในครรภ์ เกิด จนตาย

บุคลากร ตามกรอบกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าสถานีอนามัย (ปัจจุบันได้ถูกยุบตำแหน่งและตำแหน่งนี้ เจ้าหน้าที่ที่จบปริญญาตรี ให้ปรับไปเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ส่วนที่ไม่จบปริญญาตรี ให้ปรับไปเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขและยังคงเป็นหัวหน้าสถานีอนามัยเช่นเดิม โดยกำลังอยู่ระหว่างปรับเป็น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล) นักวิชาการสาธารณสุขจบ ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์), พยาบาลวิชาชีพ, เจ้าพนักงานสาธารณสุข (จบ ปวท./ปวส.), เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (จบ ปวท./ปวส.), เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (จบ ปวท./ปวส.), เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและ/หรือผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ และ/หรือเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือคนไข้ (จบ ม.6/ปวช./ปวส./ป.ตรี) จำนวนบุคลากรอาจไม่ครบตามจำนวนนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด บางแห่งอาจมี 1 คน 2 คน หรือ 3 คนก็ได้ สาเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาในการทำงานของสถานีอนามัยที่มีบุคลากรน้อย แต่จำนวนประชากรในเขตรับผิดชอบมาก และภาระงานที่มากมาย

แม้ว่าในปัจจุบัน โรงพยาบาลระดับอำเภอจะครอบคลุมเกือบทุกอำเภอแต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องใช้บริการที่สถานีอนามัย ประชาชนในชนบทจะใช้บริการด้านสุขภาพกับสถานีอนามัย จนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ประชาชนจะเรียกเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยว่า หมออนามัย ทั้งที่ความจริงแล้วเจ้าหน้าที่เหล่านี้ (ยกเว้นพยาบาล) ไม่มีแม้แต่พระราชบัญญัติวิชาชีพใดๆ มารองรับการทำงาน

ในปี พ.ศ. 2556 พระราชบัญญัติวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน ผ่านการพิจารณาเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของหมออนามัย มีสภามาดูแลหมออนามัยให้มีมาตรฐาน กำลังอยู่ในช่วงเตรียมการเป็นสภาวิชาชีพที่สมบูรณ์แบบอีกวิชาชีพหนึ่ง โดยปัจจุบันได้มีการกำหนดให้สถานีนามัยเปลี่ยนชื่อไปเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล อย่างไรก็ตาม ประชาชนยังคงนิยมเรียกว่าเป็นสถานีนามัยอยู่เช่นเดิม

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ได้รับการยกฐานะจากสถานีนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนตามนโยบายของรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เมื่อปี พ.ศ. 2552 ซึ่งได้จัดสรรงบประมาณภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 เพื่อยกระดับสถานีนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการให้บริการสาธารณสุขที่หลากหลาย อาทิ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค โดยเกือบทั้งหมดจะไม่รับผู้ป่วยในและไม่มีแพทย์ทำงานอยู่เป็นประจำ แต่จะอาศัยความร่วมมือกับแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนที่ขนาดใหญ่พอจะเป็นหน่วยส่งต่อได้

จากการประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) ด้วยแบบประเมินตนเองของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดอ่างทอง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์มีความสุข (>60%) และมีความสุขมาก (>75%) ในระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทั้งด้านน้ำใจดี จิตวิญญาณดี และครอบครัวดี พิจารณารายหน่วยงานย่อย พบว่า ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสุขมากในหลายมิติ (สุขภาพกาย น้ำใจ จิตวิญญาณ และครอบครัว) แต่มีปัญหาด้านการเงิน

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัม บัญรอด และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 300 คน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.60, SD = 0.44$ ) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม/การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $M = 4.06, SD = 0.57$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ( $M = 3.84, SD = 0.59$ ) ด้านจังหวะชีวิต ( $M = 3.69, SD = 0.77$ ) ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงถึง

ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $M = 3.77$ ,  $SD = 0.60$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $M = 3.96$ ,  $SD = 0.68$ ) อยู่ในระดับสูง สำหรับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $M = 3.47$ ,  $SD = 0.64$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ( $M = 3.60$ ,  $SD = 0.61$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.31$ ,  $SD = 0.73$ )

ประภาพรรณ พิชะ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 642 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ การเป็นศิษย์เก่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พิชญาน์ รัตน์น่วม (2556) ศึกษาเรื่อง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม ด้านความต่อเนื่องและด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพที่ทำงาน ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประเภทบุคลากรและหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .844$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวริย์ เพชรแดง และคณะ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตภาคกลาง จำนวน 336 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 2.82$ , S.D. = 0.23) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$  S.D. = 0.36) บรรยากาศสององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$  S.D. = 0.29) ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$  S.D. = 0.23) และปัจจัยด้านรางวัล ปทัสถานของทีม ความขัดแย้ง ปริมาณงาน ผลตอบแทนจากงาน ความผูกพัน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขได้ร้อยละ 19.00

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารระดับสูงควรมีแนวทางในการพิจารณาการให้รางวัล และผลตอบแทนจากงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพภายในองค์กร และบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงานที่เหมาะสมของพยาบาลสาธารณสุข

สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำนวน 268 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.5 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.2 โดยพบมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 90 คน 1) ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ดังนี้ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันตลอดจนควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ

วิภา หวันแหละ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร โรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลหาดใหญ่ ในทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ



สังคมโดยตรงและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และรายได้พิเศษต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่อายุ สายงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อนันต์ แม่กลอง (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 20 – 60 ปี ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมจำนวนทั้งสิ้น 170 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบ จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมาบ โดยภาพรวมพบว่า 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมาบ ที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง 2) บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 20-31 ปี 3) บุคลากรที่มีสถานะสมรสมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและสถานะหม้ายหรือแยกกันอยู่ 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 5) บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 3-5 ปี 6) บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท 7) บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ถ้าบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาการโอนย้าย ลาออกของบุคลากร โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ และในด้านความผูกพันต่อองค์กรได้นำองค์ประกอบของความผูกพันซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มาเป็นแนวทางในการศึกษา คือแนวคิดของ Buchanan 1974 ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร 3) การจงรักภักดีต่อองค์กร



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทองทั้งหมด 76 แห่ง จำนวน 322 คน ที่ปฏิบัติงานตามจริงในแต่ละแห่ง

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอ่างทอง

อำเภอ	จำนวน รพ.สต. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนประชากร (คน)
1. ไชโย	9	25
2. สามโก้	5	19
3. วิเศษชัยชาญ	15	70
4. โพธิ์ทอง	17	72
5. แสวงหา	7	38
6. ป่าโมก	10	43
7. เมือง	13	55
รวม	76	322

ที่มา: ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธี สูตรของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 อ้างใน มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิศรพร, น.5) ดังนี้

$$n = \frac{X^2 Np (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร = 322 คน

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$\chi^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\chi^2=3.841$ )

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 322 \times 0.5 (1-0.5)}{0.5^2 (322-1) + 3.841 \times 0.5 (1-0.5)} \\ &= 176 \text{ คน} \end{aligned}$$

### 1.1 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling : SRS) โดยวิธีการจับฉลากรายชื่อของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละอำเภอ เป็นการเลือกหน่วยตัวอย่างแบบไม่มีการแทนที่/ใส่คืน (sampling without replacement) ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ทอง อำเภอสามโก้ อำเภอวิเศษชัยชาญ และอำเภอไชโย และใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรทั้งหมดของแต่ละอำเภอ เนื่องจากจังหวัดอ่างทองเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีลักษณะพื้นที่คล้ายคลึงกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งมีขนาดใกล้เคียงกันและมีการบริหารจัดการที่เป็นแบบแผนเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอ่างทอง

อำเภอ	จำนวน รพ.สต. ทั้งหมด (แห่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. โพธิ์ทอง	17	72
2. สามโก้	5	19
3. วิเศษชัยชาญ	15	70
4. ไชโย	9	25
รวม	46	186

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอ่างทอง เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น)

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 8 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย
- 2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 2.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.6 ด้านลักษณะงานที่ขึ้นอยู่กับฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
- 2.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

มีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงลบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 17, 20, 22, 27, 33, 37 โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามความคิดเห็น ดังนี้

คำตอบ	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John 1997, 190 อ้างใน วิภา หวันแหละ 2558, น.47 ใช้สูตรการหาค่า

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \end{aligned}$$

ดังนั้น ช่วงคะแนน = 1.33

โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

- 1.00 – 2.33 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 – 3.66 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.67 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน เนื่องจากมีความครอบคลุมต่อเป้าหมายและส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่

- 3.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
- 3.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร
- 3.3 การจงรักภักดีต่อองค์กร

มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงลบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 10, 12, 13, 14 โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับตามระดับความผูกพัน ดังนี้

คำตอบ	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best W. John 1997, pp. 190 อ้างใน วิภา หวันแหและ 2558, น.47 ใช้สูตรการหาค่า

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \end{aligned}$$

ดังนั้น ช่วงคะแนน = 1.33

โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนดังนี้

- 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

#### วิธีสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์ข้อบกพร่องการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด สร้างแบบสอบถาม

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.1 นางกาญจนา นาพุดผล รักษาการนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

1.2 นางวิไลลักษณ์ โกมลจันทร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

1.3 นายเสกสรรค์ สวัสดิ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ความชัดเจนของเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbanh's Alpha Coefficient) และผลจากการทดสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.930 ด้านคุณภาพชีวิตมีค่าความเชื่อมั่น 0.925 และด้านความผูกพันมีค่าความเชื่อมั่น 0.765

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละอำเภอเพื่อเก็บข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลแล้วมาลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

**4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)** ในการวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น) นำมาวิเคราะห์โดยหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)** หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square statistic) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

**4.2.1 ค่าของข้อมูลแต่ละค่า** ต้องมีความเป็นอิสระต่อกัน

**4.2.2 ค่าคาดหวังของทุกช่อง** ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 5 หรือมีช่องที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 แต่ไม่น้อยกว่า 1 ได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนช่องทั้งหมดของตารางไขว้นั้น หากข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ต้องทำการรวมช่องทางแนวนอนหรือช่องทางแนวตั้งของช่องที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น กับช่องที่อยู่ติดกันเข้าด้วยกัน เพื่อให้ค่าคาดหวังของช่องที่รวมกันมีค่าเพิ่มขึ้น จนกว่าจะเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น กรณีนี้ตารางไขว้ลดขนาดตารางลงจนมีขนาดเล็กที่สุดคือ ขนาด 2x2 และมีข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ใช้การทดสอบเยทส์ไคสแควร์ (Yate's Chisquare test)

ส่วนคุณลักษณะด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น) ใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีลักษณะข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 และใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

5.1 นำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระเสนอคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จังหวัดอ่างทอง เพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง และได้ผ่านการรับรองเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2560 รหัส ATGEC 05/2560

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ แต่ละอำเภอและเก็บรวบรวมข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการศึกษาวิจัยเท่านั้น

5.3 ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

5.4 แบบสอบถามจะใส่เป็นรหัสไม่ระบุชื่อและที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง

5.5 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานประจำ

5.6 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ภายหลังจากการวิเคราะห์และแปลผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดของประชากรที่ศึกษาทันที



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวนที่ต้องการได้ร้อยละ 100 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

#### ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 176)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	39	22.2
หญิง	137	77.8
<b>อายุ (ปี)</b>		
21-30 ปี	39	22.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 176)	ร้อยละ
<b>อายุ (ปี) (ต่อ)</b>		
31-40 ปี	43	24.4
41-50 ปี	55	31.3
51-60 ปี	38	21.6
มากกว่า 60 ปี	1	0.6
Mean = 41.29 ปี, S.D. = 10.55, Min = 22 ปี, Max = 62 ปี		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	59	33.5
สมรส	101	57.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	16	9.1
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	19.9
ปริญญาตรี	136	77.3
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.8
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	138	78.4
พนักงานกระทรวง	7	4.0
ลูกจ้างชั่วคราว	31	17.6
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	37	21.0
6-15 ปี	38	21.6
16-25 ปี	47	26.7
26-35 ปี	44	25.0
มากกว่า 35 ปี	10	5.7
Mean = 17.73 ปี, S.D. = 11.25, ต่ำสุด = 1 ปี, สูงสุด = 38 ปี		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 176)	ร้อยละ
<b>รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทน)</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	12.5
10,001-20,000 บาท	39	22.2
20,001-30,000 บาท	37	21.0
30,001-40,000 บาท	37	21.0
มากกว่า 40,000 บาท	41	23.3
Mean = 27973.61 บาท, S.D. = 13590.84, ต่ำสุด = 6,400 บาท, สูงสุด = 54,290 บาท		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.8 และเพศชาย ร้อยละ 22.2 มีอายุมากที่สุดช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 31.3 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี ร้อยละ 24.4 และอันดับสุดท้ายมีอายุมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 0.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 57.4 รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 33.5 และอันดับสุดท้ายมีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 9.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 77.3 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.9 และอันดับสุดท้ายจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.8 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ร้อยละ 78.4 รองลงมาเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 17.6 และอันดับสุดท้ายเป็นบุคลากรประเภทพนักงานกระทรวง ร้อยละ 4.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 16-25 ปี ร้อยละ 26.7 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 26-35 ปี ร้อยละ 25 และอันดับสุดท้ายมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 5.7 ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 23.3 รองลงมาคือรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 21.0 และอันดับสุดท้ายมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 12.5

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต			$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรบกวน	91	85	0	3.80	0.54	สูง
สุขลักษณะและปลอดภัย	(51.7)	(48.3)	(0)			
ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วม	96	74	6	3.79	0.67	สูง
ส่งเสริมด้านบูรณาการ	(54.5)	(42.0)	(3.4)			
ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน						
ด้านการเปิดโอกาสให้	102(58.0)	71(40.3)	3	3.72	0.66	สูง
ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้			(1.7)			
ความสามารถ						
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่	86	86	4	3.71	0.64	สูง
บนฐานของกฎหมาย	(48.9)	(48.9)	(2.3)			
ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วม	85	89	2	3.69	0.52	สูง
เกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์	(48.3)	(50.6)	(1.1)			
กับสังคมโดยตรง						
ด้านความสมดุลระหว่าง	64	108	4	3.53	0.57	ปานกลาง
ชีวิตกับการทำงาน	(36.4)	(61.4)	(2.3)			
โดยรวม						
ด้านค่าตอบแทน	44	112	20	3.20	0.73	ปานกลาง
ที่เป็นธรรมและเพียงพอ	(25.0)	(63.6)	(11.4)			
ด้านความมั่นคงและ	29	135	12	3.19	0.55	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	(16.5)	(76.7)	(6.8)			
<b>รวม</b>				<b>3.58</b>	<b>0.43</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X}=3.80$ ) สูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.79$ ) ในขณะที่ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.19$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และบรรยากาศถ่ายเทสะดวก	3.96	0.80	สูง
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.95	0.76	สูง
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด มีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.94	0.73	สูง
4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ท่านทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	3.94	0.70	สูง
5. การปฏิบัติงานของท่านปลอดภัยจากการได้รับ เชื้อโรคต่างๆ	3.20	1.19	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.54</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.3 บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในข้อสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก ( $\bar{X}=3.96$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X}=3.95$ ) ในขณะที่การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยจากการได้รับเชื้อโรคต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน	3.95	0.83	สูง
2. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.90	0.81	สูง
3. ท่านทำงานเป็นทีมเพื่อให้สร้างร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	3.85	0.82	สูง
4. องค์กรของท่านมีความสามัคคีกัน	3.80	1.24	สูง
5. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร	3.44	0.95	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.67</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานในข้อการได้รับความช่วยเหลือ



จากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ในขณะที่องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ )

ตารางที่ 4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. องค์กรสนับสนุนท่านไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.78	0.80	สูง
2. ท่านมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขององค์กร	3.73	0.80	สูง
3. ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.72	0.83	สูง
4. ท่านรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร	3.72	0.76	สูง
5. องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา	3.64	0.84	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.66</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทองด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถในข้อองค์กรสนับสนุนท่านไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.78$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.73$ ) ในขณะที่องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน นำความคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.86	สูง
2. ผู้บริหารให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการ ตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.90	0.87	สูง
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นตามข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติ	3.90	0.84	สูง
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากนโยบาย การบริหารงานขององค์กร	3.64	0.82	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการแนะนำหรือรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร	3.16	1.12	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.64</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมในข้อองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ในขณะที่การได้รับการแนะนำหรือรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการ เป็นสำคัญ	4.03	0.79	สูง
2. ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานเพราะเป็นองค์กร ที่รับผิดชอบต่อสังคม	4.01	0.76	สูง
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการ จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.93	0.78	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีในสายตา ประชาชน	3.90	0.74	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคม ในด้านต่างๆ ได้มาก	2.59	1.29	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.52</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงในข้อหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ ( $\bar{X}=4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานเพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X}=4.01$ ) ในขณะที่หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ได้มาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.44$ )

ตารางที่ 4.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.74	0.79	สูง
2. ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้	3.70	0.88	สูง
3. การทำงานของท่านไม่เป็นเหตุให้เกิดอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต	3.59	0.89	ปานกลาง
4. ภาระงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.38	0.94	ปานกลาง
5. ลักษณะงานของท่านทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตัวเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน	3.21	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมในข้อท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.74$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ( $\bar{X}=3.70$ ) ในขณะที่ลักษณะงานของท่านทำให้ท่านมีเวลาเป็นของตัวเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	3.53	0.96	ปานกลาง
2. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความ ต้องการขั้นพื้นฐาน	3.22	0.89	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	3.13	0.91	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพ	3.11	0.80	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ขององค์กรอื่น	3.03	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทองด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ( $\bar{X}=3.53$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ( $\bar{X}=3.22$ ) ในขณะที่ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันขององค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.03$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนา ความเจริญเติบโตในองค์กร	3.69	0.81	สูง
2. องค์กรมีระบบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.45	0.82	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรในองค์กร ของท่านใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล ในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.20	1.13	ปานกลาง
4. ท่านเห็น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างชัดเจน	2.99	0.99	ปานกลาง
5. การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เป็นไปได้ง่าย	2.63	1.11	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในข้อผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในองค์กร ( $\bar{X}=3.69$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์กรมีระบบในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ( $\bar{X}=3.45$ ) ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=2.63$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตารางที่ 4.11 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน			$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	111 (63.1)	63 (35.8)	2 (1.1)	3.80	0.60	สูง
2. ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	99 (56.3)	76 (43.2)	1 (0.6)	3.78	0.57	สูง
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	88 (50.0)	84 (47.7)	4 (2.3)	3.65	0.75	ปานกลาง
<b>รวม</b>				<b>3.74</b>	<b>0.52</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $\bar{X}=3.80$ ) สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $\bar{X}= 3.78$ ) ในขณะที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}= 3.65$ )

ตารางที่ 4.12 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยขององค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.07	0.78	สูง
2. หากมีผู้เข้าใจองค์กรของท่านผิด ท่านจะอธิบาย สิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	3.96	0.80	สูง
3. ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก การปฏิบัติงานของท่าน	3.78	0.79	สูง
4. ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการ บริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน	3.61	0.81	ปานกลาง
5. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ	3.57	0.78	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรในข้อมีความรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ( $\bar{X}=4.07$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหากมีผู้เข้าใจองค์กรผิดจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ ( $\bar{X}=3.96$ ) ในขณะที่การมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.57$ )



ตารางที่ 4.13 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.09	0.70	สูง
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.01	0.69	สูง
3. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.00	0.70	สูง
4. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะตั้งใจทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ	3.78	1.14	สูง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.01	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.57</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรในข้อเมื่อได้รับมอบหมายงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X}=4.09$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X}=4.01$ ) ในขณะที่การรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.01$ )

ตารางที่ 4.14 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีจะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.95	0.86	สูง
2. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.73	1.22	สูง
3. หากองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็จะมีผลกับตัวท่าน	3.67	1.14	ปานกลาง
4. ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	3.65	0.89	ปานกลาง
5. หากมีโอกาสท่านก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	3.24	1.23	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในข้อมีความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีจะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X}=3.95$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=3.73$ ) ในขณะที่การพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=3.24$ )

**ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
จังหวัดอ่างทอง**

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร  
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ลักษณะส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				รวม	ผลการทดสอบ ไคสแควร์
	ต่ำ		สูง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>เพศ</b>						$\chi^2 = 0.002$
ชาย	19	48.7	20	51.3	39	df = 1
หญิง	64	46.7	73	53.3	137	p = .969
<b>สถานภาพสมรส</b>						$\chi^2 = 0.768$
โสด	32	42.7	43	57.3	75	df = 1
สมรส	51	50.5	50	49.5	101	p = 0.381
<b>ระดับการศึกษา</b>						$\chi^2 = 0.569$
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	54.3	16	45.7	35	df = 1
ปริญญาตรีขึ้นไป	64	45.4	77	54.6	141	p = 0.451
<b>ประเภทบุคลากร</b>						$\chi^2 = 0.272$
ข้าราชการ	67	48.6	71	51.4	138	df = 1
ลูกจ้าง	16	42.1	22	57.9	38	p = 0.602

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 51.3 และ 53.3 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.002 โดยมีความสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.969 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าเพศของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ด้านสถานภาพพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 57.3 ส่วนสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 50.5 เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.768 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.381 ซึ่งมีความมากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าสถานภาพของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ด้านระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 54.3 ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 54.6 เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.569 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.451 ซึ่งมีความมากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ด้านประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรทั้งประเภทข้าราชการและลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.4 และ 54.6 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.272 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.602 ซึ่งมีความมากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าประเภทของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
จังหวัดอ่างทอง

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ด้านความ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร	ด้านความ เกี่ยวพัน กับองค์กร	ด้านความ จงรักภักดี ต่อองค์กร	
	r	r	r	
อายุ	.002	-.113	-.032	-.032
รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทน)	.022	-.083	-.009	-.005
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.016	-.160*	-.053	-.074

\*p<.05

จากตารางที่ 4.16 จะเห็นว่า อายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
จังหวัดอ่างทอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = -0.032$ ,  $r = -0.005$  และ  $r = -0.074$  ตามลำดับ

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน  
พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ยกเว้นด้าน  
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร โดยมี  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = -.160^*$

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
 สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข  
 ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

คุณภาพชีวิต	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ด้านความ เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร	ด้านความ เกี่ยวพัน กับองค์กร	ด้านความ จงรักภักดี ต่อองค์กร	
	r	r	r	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	.174*	.012	.170*	.178*
2. ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	.260**	.343**	.263**	.326**
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ ความสามารถ	.226**	.251**	.311**	.263**
4. ด้านความมั่นคงและความ ก้าวหน้า	.295**	.249**	.329**	.350**
5. ด้านลักษณะงานมีส่วน ส่งเสริมบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	.401**	.295**	.428**	.453**
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่ บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	.334**	.234**	.345**	.313**
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	.384**	.163*	.289**	.335**

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	ด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	.399**	.188*	.309**	.357**
<b>รวม</b>	<b>.425**</b>	<b>.201**</b>	<b>.376**</b>	<b>.369**</b>

\* $p < .05$ 

จากตาราง 4.17 จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .369$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ( $r = .453$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ( $r = .357$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $r = .178$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ พิจารณาความสัมพันธ์รายด้านระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .174^*$ ) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .170^*$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร ( $r = .012$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร ( $r = .343^{**}$ ) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .263^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .260^{**}$ ) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .311^{**}$ ) รองลงมาคือด้านความเกี่ยวพันต่อองค์กร ( $r = .251^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .226^{**}$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความ

จงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .329^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .295^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $r = .249^{**}$ ) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านโดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .428^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .401^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $r = .295^{**}$ ) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านโดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .345^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .334^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $r = .234^{**}$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านโดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .384^{**}$ ) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .289^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $r = .163^{*}$ ) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านโดยมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ( $r = .399^{**}$ ) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = .309^{**}$ ) และอันดับสุดท้ายคือด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ( $r = .188^{*}$ )





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง สมมติฐานของการวิจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทองทั้งหมด 76 แห่ง จำนวน 322 คน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทอง โดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) จำนวน 176 คน ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปผลดังนี้

## 1. สรุปการวิจัย

### 1.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลดังต่อไปนี้

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในข้อสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่การปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อโรคต่างๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ในข้อการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารให้ความสำคัญภาคในการทำงาน ในขณะที่องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถในข้อองค์กรสนับสนุนท่านไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขององค์กร ในขณะที่องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมในข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบและผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ในขณะที่การไม่ได้รับการแนะนำหรือรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในข้อหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการ เป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานเพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบ ต่อสังคม ในขณะที่หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ได้น้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ในข้อ การสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือความภาคภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ ในขณะที่ลักษณะงานทำให้ไม่มีเวลา เป็นของตัวเองในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อการได้รับ สวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ในขณะที่การได้รับเงินเดือนและ ผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันขององค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในข้อผู้บริหารให้ความสำคัญ สนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์กรมีระบบ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในขณะที่การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เป็นไปได้ยาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

## 1.2 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

### ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด อ่างทอง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ในขณะที่ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ในข้อมีความ รู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหากมีผู้เข้าใจ องค์กรผิดจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ ในขณะที่การมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรในข้อ เมื่อได้รับมอบหมาย งานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีความเต็มใจที่จะ

หุ้มเท/พยายามปฏิบัติงำนให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่การรู้สึกรว่าได้รับมอบหมายงำนมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในข้อมีความรู้สึกร ภาควุมิใจและยินดีจะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คิดว่าการตัดสินใจ ในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด ในขณะที่การพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมี โอกาส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าบุคลากรทั้งเพศชายและ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.3 และ 53.3 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ด้วย ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.002 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.969 ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าเพศของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพโสดส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 57.3 ส่วนสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 50.5 เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.768 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.381 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าสถานภาพ ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 54.3 ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 54.6 เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.569 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.451 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าระดับการศึกษาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากรทั้งประเภทข้าราชการและลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.4 และ 54.6 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ด้วยค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 0.272 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ 0.602 ซึ่งมีความมากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  แสดงว่าประเภทของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r = -0.032$ ,  $r = -0.005$  และ  $r = -0.074$  ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

#### 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

ผลของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .369$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ( $r = .453$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ( $r = .357$ ) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $r = .178$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

## 2. อภิปรายผล

**2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง** พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตั้ม บุญรอด และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.60, SD = 0.44$ ) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม/การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $M = 4.06, SD = 0.57$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ( $M = 3.84, SD = 0.59$ ) ด้านจังหวะชีวิต ( $M = 3.69, SD = 0.77$ ) ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $M = 3.77, SD = 0.60$ ) ด้านการทำงานร่วมกันและแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $M = 3.96, SD = 0.68$ ) อยู่ในระดับสูง สำหรับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $M = 3.47, SD = 0.64$ ) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ( $M = 3.60, SD = 0.61$ ) อยู่ในระดับปานกลางและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ( $M = 2.31, SD = 0.73$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรธรรม พิชะ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม และสมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.5 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

**2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง** พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับ

ปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.2 โดยพบมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

**2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง** ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรณ พิชะ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และแตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่และงานวิจัยของ พิรญาณ์ รัตน์น่วม (2556) ศึกษาเรื่อง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .844$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ ดังนี้

**3.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูง** ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมอบทุนสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อรวมถึงควรพิจารณาและแก้ไขปัญหาโดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือนปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนควรมีแนวทางในการพิจารณาสนับสนุนมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงปริมาณงานให้เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน

**3.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับสูง** และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร เช่น ในรูปแบบของการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนตามภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นหรือจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพัน มีความรู้สึกที่ดี ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**3.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน



มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรมากที่สุด ควรจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ดี สร้างความปลอดภัยต่อผู้ให้บริการ เพื่อสร้างความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่อื่นๆ ที่มีสภาพแวดล้อมและลักษณะวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร

3.2.2 ควรมีการศึกษาในส่วนของตัวแปร ในเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงศึกษาการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมความผูกพันในองค์กร





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *ร่างแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2556-2559*. สืบค้นจาก <http://www.boe.moph.go.th/files/download/08-210356.pdf>
- ชวน คลองงาม. (2554). *ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer*. สืบค้นจาก <http://chuan2506.blogspot.com/2011/02/erg-alderfer.html>
- ต้ม บุญรอด, วิชชาดา สิมลา, ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์, บุญเรือง ขาวนวล และ พลภัทร ทรงศิริ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. (การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 8). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, นครปฐม.*
- ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.*
- ประภาพรรณ พิชะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.*
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552, 27 สิงหาคม). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research)
- พิชญาน์ รัตน์น่วม. (2556). *ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรทิพย์ เกษุรานนท์, วรางคณา ผลประเสริฐ, เพียงจันทร์ โรจนวิภาต, เดชาวุธ นิตยสุทธิ, ฉวีวรรณ บุญสุยา, นิรัตน์ อิมามิ และโสภภาพรรณ คล้ายสมบัติ. (2557). *ใน ประมวลสาระชุดวิชา สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ: การใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2551). *มนุษย์ศาสตร์สังคมศาสตร์. วารสารของมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,*

25(2). สืบค้นจาก <http://www.huso.kku.ac.th/thai/hsJournal/journal/25-2.pdf>

- มารยาท โยทองยศ และ ปราณีย์ สวัสดิ์สรรพ์. (2556). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. สืบค้นจาก <http://www.fsh.mi.th/km/wp-content/uploads/2014/04/resch.pdf>
- ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง. (2560). แบบรายงานสถานะบุคลากรจำแนกหน่วยงาน. สืบค้นจาก <http://www.ato.moph.go.th/>
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. (งานนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิภา หวันแหงะ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ กลุ่มระเบียบวิธีสถิติ. (2555). เทคนิคการสุ่มตัวอย่างและการประมาณค่า. สืบค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/Toneminute/files/55/A3-16.pdf>
- สุวริย์ เพชรแดง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินทร กลัมพากร และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). สร้างสุขขององค์กรรัฐส่งสุขสู่ประชาชน. สืบค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/2536899.html>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 -2564.* สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12.pdf>
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สาธารณสุข ในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. *วารสารสาธารณสุขล้านนา*, 10(1).
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่  
อำเภอมาฮอ จังหวัดปัตตานี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,สงขลา.
- อภิรัตน์ บัวมณี. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนของนักเรียนระดับ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพลิชยการเพชรบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- nittaya111. (2555). ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร.  
สืบค้นจาก<https://nittaya111.wordpress.com/> 2012/01/11/3-





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

ชุด.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข  
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอ่างทอง เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามนี้ด้วยตนเองและด้วยความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับและเพื่อใช้ศึกษาวิจัย โดยจะประมวลผลนำเสนอในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านมีผลอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกข้อและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วราภรณ์ เจียรนัยเจริญ

บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วิชาเอกบริหารสาธารณสุข

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย  2.) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

- 1) โสด  2) สมรส  3) หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

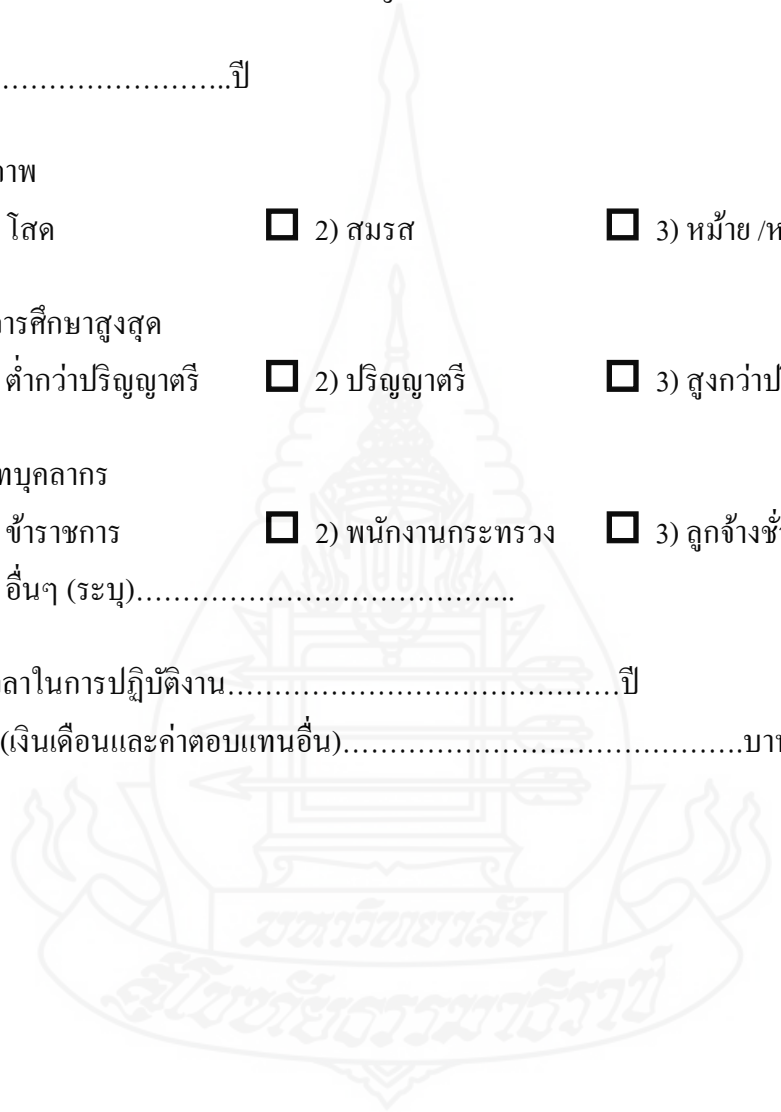
- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประเภทบุคลากร

- 1) ข้าราชการ  2) พนักงานกระทรวง  3) ลูกจ้างชั่วคราว  
 4) อื่นๆ (ระบุ).....

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

7. รายได้ (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น).....บาท



**ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านมากที่สุด  
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านมาก  
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านปานกลาง  
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านน้อย  
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่านน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	1	2	3	4	5
<b>2.1 ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>					
1. ท่านได้รับเงินเดือนและคำตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
2. คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
3. สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอตามสิทธิของบุคลากรแต่ละประเภทที่ควรได้					
4. ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
5. ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันขององค์กรอื่น					
<b>2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย</b>					
6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ท่านทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
7. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
8. การปฏิบัติงานของท่านมีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อโรคต่างๆ					

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	1	2	3	4	5
<b>2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (ต่อ)</b>					
9. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และบรรยากาศถ่ายเทสะดวก					
10. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร					
<b>2.3 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>					
11. หน่วยงานสนับสนุนท่านไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
12. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถและปรับวุฒิการศึกษา					
13. ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการวางแผน และดำเนินการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
14. ท่านมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขององค์กร					
15. ท่านรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร					
<b>2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>					
16. ท่านเห็น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน					
17. การเลื่อนระดับของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก					
18. ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความสำคัญสนับสนุน นโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน					
19. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านมีระบบ ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
20. การเลื่อนระดับให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลของท่าน ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของบุคคลในการทำงานเป็นเกณฑ์					

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	1	2	3	4	5
<b>2.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน</b>					
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
22. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านมีการแบ่งกลุ่มแบ่งพรรคพวกในการปฏิบัติงาน					
23. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร					
24. ท่านทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ					
25. ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
<b>2.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม</b>					
26. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน					
27. ท่านไม่ได้รับการแนะนำหรือรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร					
28. ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
29. ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรับฟังความคิดเห็นตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					
30. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความคิดเห็นใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
	1	2	3	4	5
<b>2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>					
31. ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ ในครอบครัว อย่างเหมาะสม					
32. ภาระงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพและจิตใจ					
33. ลักษณะงานของท่านทำให้ท่านไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อน					
34. ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นบุคลากร ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนี้					
35. การทำงานของท่านไม่เป็นเหตุให้เกิดอุปสรรคต่อการ ดำรงชีวิต					
<b>2.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง</b>					
36. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37. หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ ได้น้อย					
38. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ					
39. ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานเพราะเป็นองค์กร ที่รับผิดชอบต่อสังคม					
40. หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ความผูกพัน	ระดับความผูกพัน				
	1	2	3	4	5
<b>3.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร</b>					
1. ความสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ท่านคิดว่าการบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน					
3. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ					
4. หากมีผู้เข้าใจหน่วยงานของท่านผิด ท่านจะอธิบาย สิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ					
5. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยหน่วยงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
<b>3.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร</b>					
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/พยายามปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
7. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลา เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ความผูกพัน	ระดับความผูกพัน				
	1	2	3	4	5
8. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
9. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะยกเลิกการทำงาน นั้นๆ					
10. ท่านรู้สึกที่ท่านได้รับมอบหมายงานมากเกินไป					
<b>3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
11. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีจะบอกผู้อื่น ว่าท่านทำงาน ที่หน่วยงานแห่งนี้					
12. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงาน ที่หน่วยงานนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					
13. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส					
14. แม้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็ไม่เกี่ยวกับตัวท่าน					
15. ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่ หน่วยงานนี้ตลอดไป					

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ







ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 1534

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์กาญจนา นาพูลผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววรรณณี เจียรนัยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง" อยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอหาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขณะนี้นักศึกษาอยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุท สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.(02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570





ที่ ศธ 0522.20(บ)/ 1๕34

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์วีโลลักษณ์ โกมลจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอการศึกษาค้นคว้าอิสระ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวราภรณ์ เจียรนัยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง” อยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขณะนี้นักศึกษาอยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สราวุธ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.(02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570





ที่ ศธ 0522.20(บ)/ว 1534

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์เสกสรรค์ สวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอการศึกษาค้นคว้าอิสระ และแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววรรณณ์ เจียรนัยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง” อยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขณะนี้ นักศึกษาอยู่ใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุท สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.(02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล





ที่ ศธ 0522.20(บ)/1655

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววราภรณ์ เจียรนัยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหาร-  
สาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง ” อยู่ในความควบคุมดูแลของ  
รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้  
นักศึกษามีความประสงค์จะทดลองเครื่องมือ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระโดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากร  
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี ในพื้นที่อำเภอเมืองปทุมธานี  
จำนวน 30 ราย โดยใช้วิธีการ ให้ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 1-15 กันยายน 2560

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้  
ทดลองเครื่องมือ เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามที่ท่านเห็นสมควรด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สราวุธ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.(02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ที่ ศธ 0522.20(บ)/ 1546

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๔ สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววรรณณี เจียรนัยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง” อยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอหาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บ ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดอ่างทอง ในพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอไชโย อำเภอสามโก้ และอำเภอวิเศษ ชัยชาญ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ความ รับผิดชอบของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 15 - 30 กันยายน 2560

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บ ข้อมูล เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามที่ท่านเห็นสมควรด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สรารุท สุธรรมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.(02) 503-3610, 504-8020

โทรสาร. (02) 503-3570



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามใน บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน

Item-total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1.1 ด้านค่าตอบแทน	179.90	557.679	.245	.930
ข้อ 1.2 ด้านค่าตอบแทน	179.80	549.338	.399	.929
ข้อ 1.3 ด้านค่าตอบแทน	179.70	551.045	.416	.929
ข้อ 1.4 ด้านค่าตอบแทน	179.43	544.668	.511	.928
ข้อ 1.5 ด้านค่าตอบแทน	179.63	557.137	.279	.930
ข้อ 2.1 ด้านสิ่งแวดล้อม	179.10	545.610	.554	.928
ข้อ 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อม	179.13	546.189	.501	.928
ข้อ 2.3 ด้านสิ่งแวดล้อม	179.20	566.166	.044	.932
ข้อ 2.4 ด้านสิ่งแวดล้อม	178.93	556.823	.305	.930
ข้อ 2.5 ด้านสิ่งแวดล้อม	179.27	529.513	.697	.926
ข้อ 3.1 ด้านเปิดโอกาส	178.87	540.257	.589	.928
ข้อ 3.2 ด้านเปิดโอกาส	179.33	539.540	.610	.927
ข้อ 3.3 ด้านเปิดโอกาส	179.00	541.586	.664	.927
ข้อ 3.4 ด้านเปิดโอกาส	179.13	534.809	.760	.926
ข้อ 3.5 ด้านเปิดโอกาส	178.67	557.195	.274	.930
ข้อ 4.1 ด้านความมั่นคง	179.73	536.340	.795	.926
ข้อ 4.2 ด้านความมั่นคง	180.00	561.034	.159	.931
ข้อ 4.3 ด้านความมั่นคง	179.33	529.264	.805	.926
ข้อ 4.4 ด้านความมั่นคง	179.40	530.317	.809	.926
ข้อ 4.5 ด้านความมั่นคง	179.13	551.154	.285	.930
ข้อ 5.1 ด้านบูรณาการ	178.77	551.564	.417	.929
ข้อ 5.2 ด้านบูรณาการ	179.07	537.789	.547	.928
ข้อ 5.3 ด้านบูรณาการ	179.20	537.407	.643	.927
ข้อ 5.4 ด้านบูรณาการ	178.53	548.189	.488	.928
ข้อ 5.5 ด้านบูรณาการ	179.30	530.148	.752	.926



**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามใน บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน (ต่อ)

Item-total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 6.1 ด้านลักษณะงาน	179.27	545.789	.709	.927
ข้อ 6.2 ด้านลักษณะงาน	179.17	563.109	.122	.931
ข้อ 6.3 ด้านลักษณะงาน	179.07	540.685	.593	.928
ข้อ 6.4 ด้านลักษณะงาน	179.03	540.102	.741	.927
ข้อ 6.5 ด้านลักษณะงาน	179.10	538.438	.762	.927
ข้อ 7.1 ด้านความสมดุล	178.93	566.271	.058	.932
ข้อ 7.2 ด้านความสมดุล	179.20	563.614	.113	.931
ข้อ 7.3 ด้านความสมดุล	179.40	557.076	.224	.931
ข้อ 7.4 ด้านความสมดุล	178.87	549.154	.689	.928
ข้อ 7.5 ด้านความสมดุล	178.90	550.300	.522	.928
ข้อ 8.1 ด้านส่วนเกี่ยวข้องกับ	178.67	560.575	.247	.930
ข้อ 8.2 ด้านส่วนเกี่ยวข้องกับ	179.20	561.062	.149	.931
ข้อ 8.3 ด้านส่วนเกี่ยวข้องกับ	178.63	553.413	.430	.929
ข้อ 8.4 ด้านส่วนเกี่ยวข้องกับ	178.70	552.286	.553	.928
ข้อ 8.5 ด้านส่วนเกี่ยวข้องกับ	178.83	552.971	.559	.928
ข้อ 1.1 ด้านอันหนึ่งอันเดียว	178.63	555.826	.363	.929
ข้อ 1.2 ด้านอันหนึ่งอันเดียว	179.03	560.447	.288	.930
ข้อ 1.3 ด้านอันหนึ่งอันเดียว	179.03	547.551	.578	.928
ข้อ 1.4 ด้านอันหนึ่งอันเดียว	178.40	558.179	.308	.930
ข้อ 1.5 ด้านอันหนึ่งอันเดียว	178.47	550.464	.530	.928
ข้อ 2.1 ด้านความเกี่ยวพัน	178.27	559.513	.242	.930
ข้อ 2.2 ด้านความเกี่ยวพัน	178.20	555.200	.338	.929
ข้อ 2.3 ด้านความเกี่ยวพัน	178.10	561.128	.235	.930
ข้อ 2.4 ด้านความเกี่ยวพัน	178.23	579.151	-.212	.934
ข้อ 2.5 ด้านความเกี่ยวพัน	179.70	553.597	.315	.930

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามใน บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน (ต่อ)

Item-total Statistics				
Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 3.1 ด้านความจงรักภักดี	178.60	539.903	.733	.927
ข้อ 3.2 ด้านความจงรักภักดี	178.63	552.102	.327	.930
ข้อ 3.3 ด้านความจงรักภักดี	179.80	552.717	.280	.930
ข้อ 3.4 ด้านความจงรักภักดี	179.07	558.961	.205	.931
ข้อ 3.5 ด้านความจงรักภักดี	179.10	543.610	.554	.928

Reliability Coefficient			
N of Cases = 30 N of Items = 55			
<b>Alpha = 0.93</b>			

จากตารางที่ 1 ข้างต้น อ่านผลการวิเคราะห์คือ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ  
มีค่า Cronbach's Alpha = 0.93 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เนื่องจากมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70

## ตารางสรุปค่า IOC

### ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 3			
<b>1</b>	<b>ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
1.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพ	+1	+1	+1	3	1	พชช.คนที่2และ3 แนะนำให้เพิ่มค่าว่าเงินเดือน
1.2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	
1.3	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	+1	+1	0	2	0.67	พชช.คนที่3แนะนำให้ใช้ค่าว่าตามสิทธิของบุคลากรแต่ละประเภท
1.4	ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	0	+1	+1	2	0.67	
1.5	ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันขององค์กรอื่น	+1	+1	+1	3	1	
<b>2</b>	<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย</b>						
2.1	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ท่านทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	
2.2	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	3	1	

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	2	3			
2.3	การปฏิบัติงานของท่านมีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อโรคต่างๆ	+1	+1	0	2	0.67	พชช.คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่า <u>การได้รับเชื้อโรคเป็นการเกิดอุบัติเหตุ</u> ”
2.4	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก	+1	+1	+1	3	1	
2.5	ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	
<b>3</b>	<b>ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ</b>						
3.1	องค์กรสนับสนุนท่านไปประชุม/อบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	พชช.คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่า <u>องค์กรเป็นหน่วยงาน</u> ”
3.2	องค์กรสนับสนุนให้ท่านศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	พชช.คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่า <u>องค์กรเป็นหน่วยงาน</u> ”
3.3	ท่านได้รับโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	
3.4	ท่านมีอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	
3.5	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร	+1	+1	0	2	0.67	

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 3			
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า						
4.1	ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	
4.2	การเลื่อนตำแหน่งของท่านไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก	+1	+1	+1	3	1	ผชช.คนที่3แนะนำว่าให้ใช้คำว่าเลื่อนระดับ
4.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ผชช.คนที่1แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าผู้บริหารเป็นผอ.รพ.สต.” และเปลี่ยนคำว่าความเจริญเติบโตในองค์กรเป็นความก้าวหน้าของท่าน
4.4	องค์กรมีระบบในการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ผชช.คนที่1แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็นรพ.สต.ของท่าน”
4.5	การเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรในองค์กรของท่านไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นเกณฑ์	+1	+1	+1	3	1	ผชช.คนที่1แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็นรพ.สต.”

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 3			
5	ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน						
5.1	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	
5.2	องค์กรของท่านมีการแบ่งกลุ่มแบ่งพรรคพวก	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็น รพ.สต.”
5.3	องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็น รพ.สต.”
5.4	ท่านทำงานเป็นทีมเพื่อให้สร้างความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรตัดคำว่าให้ออก”
5.5	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าผู้บริหารเป็น ผอ.รพ.สต.”
6	ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม						
6.1	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากนโยบายการบริหารงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็นหน่วยงาน”

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 3			
6	ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (ต่อ)						
6.2	ท่านไม่ได้รับการแนะนำหรือรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	
6.3	ผู้บริหารให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าผู้บริหารเป็น ผอ.รพ.สต.”
6.4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าผู้บริหารเป็น ผอ.รพ.สต.”
6.5	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็นหน่วยงาน”
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม						
7.1	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	
7.2	ภาระงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าหน่วยงานเป็น รพ.สต.”

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงวุฒิคนที่ 3			
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (ต่อ)						
7.3	ลักษณะงานของท่านทำให้ท่าน ไม่มีเวลาเป็นของตัวเองในการดูแล สุขภาพหรือการพักผ่อน	+1	+1	+1	3	1	
7.4	ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่น ว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1	พชช.คนที่ 1 แนะนำ ว่า “ควรเปลี่ยนคำว่า องค์กรเป็น รพ.สต.”
7.5	การทำงานของท่านไม่เป็นเหตุ ให้เกิดอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	3	1	
8	ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง						
8.1	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	+1	+1	+1	3	1	
8.2	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือ สังคมในด้านต่างๆ ได้น้อย	+1	+1	+1	3	1	
8.3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ต่องานบริการ โดยมุ่งเน้น ความต้องการของผู้มารับบริการ เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	
8.4	ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน เพราะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบ ต่อสังคม	+1	+1	+1	3	1	
8.5	หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ที่ดี ในสายตาประชาชน	+1	+1	+1	3	1	



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อ	ความผูกพัน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	2	3			
<b>1</b>	<b>ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร</b>						
1.1	ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควร เปลี่ยนคำว่าองค์กร เป็น รพ.สต.”
1.2	ท่านคิดว่าการบริหารงานของ องค์กรเป็นการบริหารงาน ที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควร เปลี่ยนคำว่าองค์กร เป็น รพ.สต.”
1.3	ท่านมีความสุขและสนุกกับงาน ที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	
1.4	หากมีผู้เข้าใจองค์กรของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขา เข้าใจ	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควร เปลี่ยนคำว่าองค์กร เป็นหน่วยงาน”
1.5	ท่านมีความรู้ลึกภูมิใจเมื่อมีคน ชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควร เปลี่ยนคำว่าองค์กร เป็นหน่วยงาน”
<b>2</b>	<b>ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร</b>						
2.1	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท/ พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพัน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	2	3			
<b>2</b>	<b>ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (ต่อ)</b>						
2.2	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่ามาเป็นเพื่อ”
2.3	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	
2.4	เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะยกเลิกการทำงานนั้นๆ	+1	+1	+1	3	1	
2.5	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานมากเกินไป	+1	+1	+1	3	1	
<b>3</b>	<b>ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>						
3.1	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีจะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็นหน่วยงาน”
3.2	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	+1	+1	+1	3	1	ผชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควรเปลี่ยนคำว่าองค์กรเป็นหน่วยงาน”
3.3	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาส	+1	+1	+1	3	1	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพัน	ค่า IOC			รวม	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		ผู้ทรงวุฒิคนที่ 1	2	3			
3	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (ต่อ)						
3.4	แม้ว่าองค์กรจะประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ไม่ เกี่ยวกับตัวท่าน	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควร เปลี่ยนคำว่าองค์กร เป็นหน่วยงาน”
3.5	ท่านมีความสุขในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ ตลอดไป	+1	+1	+1	3	1	พชช. คนที่ 1 แนะนำว่า “ควร เปลี่ยนคำว่าองค์กร เป็นหน่วยงาน”

ภาคผนวก จ

หนังสืออนุมัติการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





รหัสโครงการวิจัยเลขที่..ATGEC๐๕/๒๕๖๐

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จังหวัดอ่างทอง

โครงการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอ่างทอง

รหัสโครงการ: ATGEC๐๕/๒๕๖๐

หัวหน้าโครงการ: นางสาววราภรณ์ เจียรนัยเจริญ

สถานที่ดำเนินวิจัย: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอ่างทอง

เอกสารที่พิจารณา

๑. โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จังหวัดอ่างทอง
๒. เอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัครวิจัย
๓. เอกสารแนะนำโครงการวิจัยสำหรับอาสาสมัครและหนังสือยินยอม
๔. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จังหวัดอ่างทองได้พิจารณาโครงการฉบับภาษาไทยแล้ว คณะกรรมการฯพิจารณาอนุมัติในแง่จริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ ทั้งนี้โดยยึดตามเอกสารฉบับภาษาไทยเป็นหลัก อนึ่งท่านต้องทำรายงานสถานะของโครงการให้คณะกรรมการฯ ทราบ (ระบุระยะเวลา/ปี) เพื่อขออนุมัติดำเนินโครงการต่อจนกว่าจะหมดอายุโครงการ



.....ประธานกรรมการ

(นายทวีโชค โรจนอาร์มภ์กุล)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)



.....กรรมการและเลขานุการ

(นายเสกสรรค์ สวัสดิ์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ประชุมครั้งแรก...วันที่.....๒๒.....ตุลาคม.....พ.ศ..๒๕๖๐.....

รับรองตั้งแต่วันที่...วันที่.....๒๙.....ตุลาคม..พ.ศ..๒๕๖๐.....ถึงวันที่.....๒๙.....ตุลาคม..พ.ศ..๒๕๖๑.....

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววารภรณ์ เจียรนัยเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ประวัติการศึกษา	สาขารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2556 สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2560
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน

