

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

เรืออากาศเอกหญิง อาทิตยา อินตะตาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารโรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**The Relationship between Quality of Work Life Organizational Commitment among
Nurses of Bhumibol Adulyadej Hospital, Directorate of Medical Service
Royal Thai Air Force**

Ft.Lt. Atitaya Intatan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Hospital Administration

School of Health Sciences

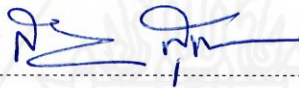
Sukhothai Thammathirat Open University

2020

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
ชื่อและนามสกุล เรืออากาศเอกหญิง อาทิตยา อินตะตาน
วิชาเอก บริหารโรงพยาบาล
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พณีย์ สีตะกะลิน
2. รองศาสตราจารย์พรทิพย์ กิระพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมจิตต์ สุพรรณทัศน์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พณีย์ สีตะกะลิน)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรทิพย์ กิระพงษ์)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ นุณรัตน์)

ก.ก.

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ผู้วิจัย เรืออากาศเอกหญิง อาทิตยา อินตะตาน รหัสนักศึกษา 2595001062

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.พณี สีตกะลิน
(2) รองศาสตราจารย์พรทิพย์ กิระพงษ์ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล (2) คุณภาพชีวิตของพยาบาล และ(3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศตั้งแต่ กรกฎาคม 2562- เมษายน 2563 จำนวน 866 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แบบสอบถามมีค่าความตรง เท่ากับ 0.97 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอบคลุม เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000 – 25,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10ปี (2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

Thesis title: The Relationship between Quality of Work Life Organizational Commitment among Nurses of Bhumibol Adulyadej Hospital, Directorate of Medical Service Royal Thai Air Force

Researcher: Flt.Lt.Atitaya Intatan; **ID:** 2595001062;

Degree: Master of Public Health;

Thesis advisor: (1) Dr.Panee Sitakalin, Associate Professor;
(2) Porntip Geerapong, Associate Professor; **Academic:** 2020

Abstract

The objectives of this survey research were: (1) to identify personal factors of nurses; (2) to identify quality of work life; and (3) to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment of nurse in Bhumibol Adulyadej Hospital, Director of Medical Service Royal Thai Air force.

The study was conducted among 247 nurses, selected out of 866 nurses using the simple random sampling method, who had been working of July 2019 to April 2020 at Bhumibol Adulyadej Hospital. The instrument for data collection was a questionnaire about personal information quality of work life and organization commitment of nurses. The validity and reliability coefficient of 0.97 and 0.91, respectively. Statistic used to data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square test and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that: (1) among the nurse, most of them Professional nures and Technical nurses were female, single, 20-30 years old, they had 1-10 years of work and had salary 10,000 - 25,000 bath per month, (2) The quality of work life was at a high level; and (3) their years of work, age, status, salary and quality of work life were significantly associated with the organizational commitment among Nurses was significantly

Keywords: Organizational commitment, Quality of work life, Nurse, Bhumibol Adulyadej Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำและติดตามอย่างใกล้ชิดตลอดมาจนกระทั่งสำเร็จสมบูรณ์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. พาณี สีตะกะลิน ที่เป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการสอบผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ พรทิพย์ กิระพงษ์ ที่เป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและกรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอด นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักศึกษา และผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความใส่ใจยิ่ง รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

อาทิตยา อินตะตาน

สิงหาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิด.....	5
นิยามศัพท์.....	5
ความผูกพันต่อองค์กร	8
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	26
ความเป็นมาของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่บรรจุเป็นข้าราชการแล้วปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	50
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	52
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	57
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	61
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปการวิจัย.....	65
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	76
ข ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรง ของเครื่องมือวิจัย.....	78
ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บวิจัย.....	80
ง แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย.....	90
ประวัติผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	50
ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่บรรจุเป็นข้าราชการ แล้วปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	50
ตารางที่ 4.2	52
ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวม.....	52
ตารางที่ 4.3	53
ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยด้านการทำงาน (ภาระงาน, ลักษณะงาน, ผู้นำ, ความก้าวหน้าและความมั่นคง).....	53
ตารางที่ 4.4	54
ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยส่วนตัว (ความเป็นอยู่และครอบครัว, สุขภาพ).....	54
ตารางที่ 4.5	55
ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยทางสังคม (ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน).....	55
ตารางที่ 4.6	56
ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน, สวัสดิการ).....	56
ตารางที่ 4.7	57
ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	57
ตารางที่ 4.8	58
ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร (Affective Commitment).....	58
ตารางที่ 4.9	59
ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กร จนเกษียณอายุ (Continuance Commitment).....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม ขององค์กร (Normative Commitment).....	60
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร.....	61
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	63



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยจูงใจ.....	13
ภาพที่ 2.2 แสดงปัจจัยค้ำจุน.....	15
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต.....	19



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มุ่งเน้นให้คนทำงานในประเทศ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความผาสุกให้แก่มนุษย์ทุกคน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร พัฒนาประเทศ ช่วยลดปัญหาการลาออก การฝึกฝนวิชาชีพ ความชำนาญในวิชาชีพ โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะเอื้อให้บุคลากรเกิดความสุข(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ความสุขและความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี มีทัศนคติและพฤติกรรมแสดงออกโดยมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เกิดความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานอยู่ต่อไปจนเกษียณ (วารุณี แคนสูงเนิน, 2559)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดขององค์กร ที่จะช่วยผลักดันนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรนั้น (กรรณิการ์ สุวรรณศรี 2556, น.2) ในอนาคตองค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร กล่าวคือ เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในองค์กรได้ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น การสนองความต้องการของบุคคลจนพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Davis 1981,82) นำไปสู่ความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นั่นคือความจงรักภักดี การสร้างความผูกพันจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรไว้

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดในทีมสุขภาพ มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ ปฏิบัติงานรักษา ฟันฟู ร่างกายและจิตใจผู้ป่วยให้พร้อมกลับไปใช้ชีวิตที่บ้าน และอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข พยาบาลปฏิบัติหน้าที่หลากหลายด้านมีความสำคัญในระบบบริการสุขภาพ แต่กลับพบว่ามีปัญหาขาดแคลนพยาบาล โดยเฉพาะในหน่วยงานของรัฐ จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข

และร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ได้วางเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ตั้งเป้าหมายว่า ปี พ.ศ.2570 จะมีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ต่อประชากร 326 คน (กระทรวงสาธารณสุข,2562)ซึ่งปัจจุบันอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร คือพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 379 คน (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) ปัญหาขาดแคลนพยาบาลมาจากหลายปัจจัย จึงเป็นที่มาของงานวิจัยที่หลากหลายเพื่อสร้างการคงอยู่ของพยาบาลในองค์กร

พยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งทำงานอยู่ในสภาวะกดดัน และมีความเครียดเนื่องจากทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ เป็นอีกวิชาชีพที่ถูกคาดหวังจากสังคม นอกจากการทำงานที่หนักและกดดันแล้ว ยังมีโอกาสสัมผัสกับสารอันตรายหรือเชื้อโรคที่อาจมีส่งผลต่อสุขภาพ ทั้งยังต้องทำงานเป็นผลัด ขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก ไม่มีวันหยุดพักที่แน่นอน มีผลต่อการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว ทำให้พยาบาลบางส่วนลาออก หรือขอย้ายไปหน่วยงานอื่นมากขึ้น(ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศและคณะ,2553) พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลรัฐบาลแตกต่างจาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลจะได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะต้องมีการสอบแข่งขัน จัดลำดับ เพื่อบรรจุ เมื่อได้บรรจุแล้วจะมีสวัสดิการเหมือนข้าราชการทั่วไป มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว มีโอกาสความก้าวหน้า เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุราชการ แต่ภาระงานในโรงพยาบาลของรัฐก็ค่อนข้างมากเช่นกัน ต่างจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าเนื่องจากรายได้ของการรักษาพยาบาลที่เรียกเก็บจากผู้ใช้บริการสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ปริมาณงานที่น้อยกว่า จากการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2559 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) พบว่า ในโรงพยาบาลเอกชนมีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาต่อจำนวนเตียงผู้ป่วย 1:2 นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลที่จบใหม่ยังไม่ได้บรรจุหรือพยาบาลที่บรรจุแล้วบางส่วนตัดสินใจลาออกโดยมีเหตุผลหลายประการ จากการศึกษาของศิริลักษณ์ วิทยนครและคณะ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า การตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของพยาบาล ประกอบด้วย (1) ความรู้สึกที่ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ (2)มีการประเมินทางเลือกอื่นและปัจจัยสนับสนุนในการลาออกแล้วจึงตัดสินใจลาออก/โอนย้าย (3)การประเมินทางเลือกหลังการตัดสินใจลาออก/โอนย้าย

พยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือพยาบาลเหล่าทัพ คือ พยาบาลทหารบก พยาบาลทหารเรือ พยาบาลทหารอากาศ เมื่อได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแล้วจะได้รับพระราชทานยศเทียบเท่านายทหารสัญญาบัตร และมีสวัสดิการเหมือนทหารอื่นๆ และยังได้รับ

ค่าตอบแทน ค่าพ.ต.ศ. ค่าทำงานในภาวะวิกฤติสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ คล้ายกับพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวรทำงานเป็นช่วงเวลา ปฏิบัติงานให้การพยาบาลผู้ป่วย ดูแลด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีภารกิจหลักในการดูแล ทหารครอบครัวทหาร ประชาชนทั่วไป โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ กองทัพอากาศ มีค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนตามขั้นของทหาร หากไม่มีความผิดและปฏิบัติตามความรับผิดชอบตามเกณฑ์จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้งหากปฏิบัติงานที่สร้างผลดีความชอบจะได้รับการพิจารณาขั้นเพิ่มเติม เมื่อครบวาระหรือมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มเติมจะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง มีสวัสดิการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัวตามสิทธิข้าราชการ และถ้าพยาบาลเจ็บป่วยต้องนอน โรงพยาบาลจะมีสิทธิช่วยเหลือค่าห้องพิเศษ พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีสิทธิได้ปฏิบัติงานเวรเช้าคือ 08.00-16.00น เมื่อมีอายุราชการมากขึ้นหรือมีอาการเจ็บป่วยที่แพทย์พิจารณาว่าควรพักผ่อนเป็นเวลา ส่วนพยาบาลอื่นๆ ยังคงปฏิบัติงานตามช่วงเวลา เช้า บ่าย ดึก จากสถิติของกองการพยาบาลพบว่าพยาบาลมีแนวโน้มลาออก/โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นภายนอกโรงพยาบาลและลาออกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากสถิติปี 2559 มีพยาบาลขอย้ายไปหน่วยงานนอกโรงพยาบาล 55 คน ลาออก 6 คน ปี2560 มีพยาบาลขอย้ายไปหน่วยงานนอกโรงพยาบาล 56 คน ลาออก 6 คน ปี 2561 มีพยาบาลขอย้ายไปหน่วยงานนอกโรงพยาบาล 52 คน ลาออก 10 คน(ข้อมูลจากกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ปี2562) จากการศึกษาของ Gifford,Zammuto and Gooddman ในปี 2002 พบว่า ความตั้งใจในการออกจากงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การถ่ายโอนอำนาจ และการมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตามการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การให้สวัสดิการที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต จะทำให้พยาบาลรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน รู้สึกว่าองค์กรให้ความช่วยเหลือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร จะเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงานต่อไป(สุภาวีกา นากรักษา,2559)

ผู้ศึกษาวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้เกิดการธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

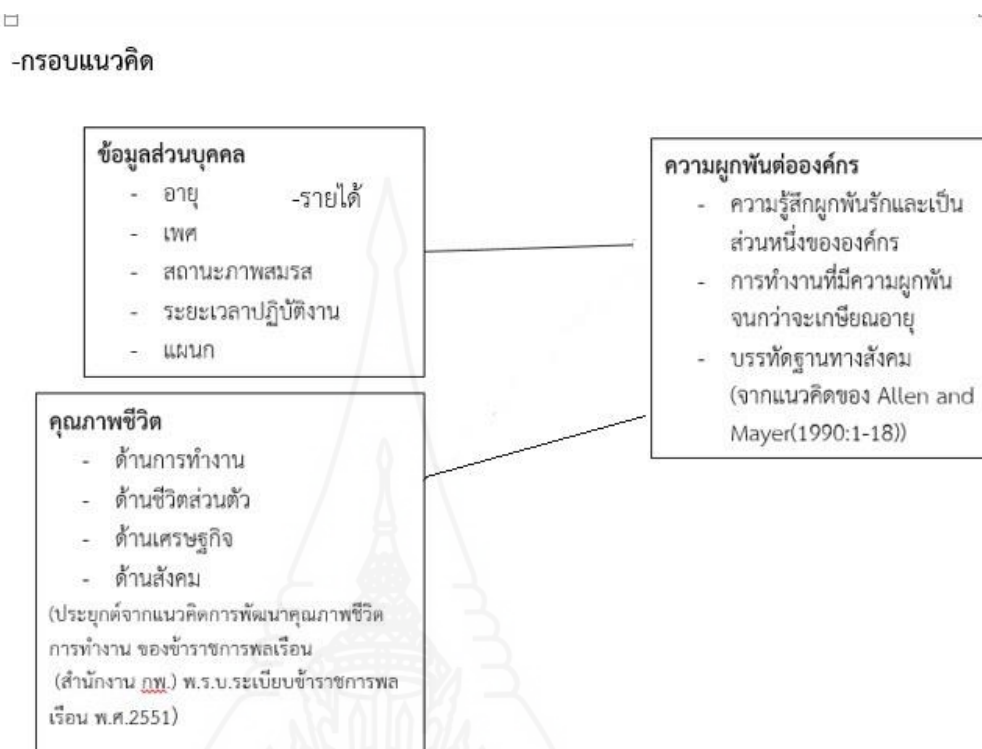
4. ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการ มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตั้งแต่ กรกฎาคม 2562- เมษายน 2563 จำนวน 866 คน แบ่งเป็นพยาบาลแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตั้งแต่ กรกฎาคม 2562- เมษายน 2563 กลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random sampling) ได้จำนวน 247 คน โดยกองการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่ง เป็น 18 แผนก

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. นิยามศัพท์

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คือ คุณลักษณะของพยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง รวมถึงพยาบาลเทคนิค ที่ได้รับประกาศนียบัตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานะภาพสมรส อายุงาน(ระยะเวลาการทำงาน) รายได้ โดยกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วยแผนกการพยาบาลทั้งหมด 18 แผนกได้แก่

1. แผนกการพยาบาลผู้ป่วยนอก
2. แผนกการพยาบาลอายุรกรรม
3. แผนกการพยาบาลวิกฤตอายุรกรรม

4. แผนกการพยาบาลโรคหลอดเลือดสมอง
5. แผนกการพยาบาลศัลยกรรม
6. แผนกการพยาบาลวิกฤตศัลยกรรม
7. แผนกการพยาบาลโรกระบบหัวใจและหลอดเลือด
8. แผนกการพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด
9. แผนกการพยาบาลสูติรีเวชกรรม
10. แผนกการพยาบาลกุมารเวช
11. แผนกการพยาบาลจักษุโสตศอนาสิกกรรม
12. แผนกการพยาบาลบำบัดพิเศษ
13. แผนกการพยาบาลออร์โธปิดิกส์
14. แผนกการพยาบาลหออภิบาลผู้ป่วยพิเศษ
15. แผนกการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
16. แผนกสนับสนุนการพยาบาล
17. แผนกการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
18. แผนกพัฒนาวิชาชีพพยาบาล

6.2 คุณภาพชีวิต

คือ การมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม(กองสวัสดิการแรงงาน 2547, น.18) โดยแบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการทำงาน(ภาระงาน,ลักษณะงาน, ผู้นำ,ความก้าวหน้าและความมั่นคง) ปัจจัยส่วนตัว(ความเป็นอยู่และครอบครัว,สุขภาพ) ปัจจัยทางสังคม(ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ(ค่าตอบแทน,สวัสดิการ)

6.2.1 ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย

1) ภาระงาน หมายถึง ชั่วโมงการปฏิบัติงานของพยาบาลในด้านการปฏิบัติการพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย แบ่งตามโครงสร้างมาตรฐานการพยาบาล 18 แผนกย่อย

2) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลแบ่งตามแผนก โดยแต่ละแผนกมีความจำเพาะ และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน

3) ผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทางตรง คือ หัวหน้าเวร 8 ชั่วโมง หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น คือ หัวหน้าแผนก หัวหน้ากองการพยาบาล

4) **ความก้าวหน้าและความมั่นคง** หมายถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเพิ่มขึ้นเงินเดือนจากวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้น

6.2.2 ปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย

1) **ความเป็นอยู่และครอบครัว** หมายถึง การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์และผูกพันกันแบ่งเป็นครอบครัวเดี่ยว/ครอบครัวขยาย ที่มีญาติพี่น้องมาอยู่ด้วย ความเป็นอยู่ผูกพันครอบครัวด้วย ความรัก ความเข้าใจ การช่วยเหลือแบ่งเบาหน้าที่กัน

2) **สุขภาพ** หมายถึง สุขภาพกาย และสุขภาพจิต โดยมี สุขภาพกายที่แข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัว ไม่พิการ สุขภาพจิต ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ปรับตัวต่อสังคมได้ มีความสมบูรณ์ทางสังคม สามารถแยกแยะความดีชั่วได้ รู้เท่าทันสถานการณ์ ความสมบูรณ์ทางศีลธรรม สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

6.2.3 ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย

1) **ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาล/ทีมสุขภาพที่ทำงานร่วมกัน พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ที่จะสร้างความสามัคคีในการทำงาน การช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6.2.4 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

1) **ค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานให้บริการด้านการแพทย์ พยาบาล

2) **สวัสดิการ** หมายถึง สิ่งต่างๆ/บริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดเพิ่มให้แก่พยาบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน หรือเกิดความมั่นคงในชีวิตนอกเหนือจากเงินค่าตอบแทน เช่น บริการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานต่อไป

7. ความผูกพันต่อองค์กร

ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

7.1 ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รักและมีความสุขในงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง/สมาชิกขององค์กร จะเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร

7.2 ความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากตนเองมีความผูกพันต่อองค์กร มีความภูมิใจในการทำงานกับองค์กร/พึงพอใจในอาชีพในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แล้วทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ

7.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคมขององค์กร (Normative Commitment) เป็นความผูกพัน ความรู้สึกรัก ภูมิใจ ที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร จากประสบการณ์ที่สั่งสมของตนเองจากการเป็นสมาชิกองค์กร จากสังคม

8. ประโยชน์ที่จะได้รับ

8.1 เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศเพื่อเกิดความสุขในการทำงานและเกิดความรักผูกพันองค์กร

8.2 เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารเพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศของที่มีความสัมพันธ์ผลต่อความผูกพันต่อโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

8.3 เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหาร กรมแพทย์ทหารอากาศ นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรวิชาชีพอื่น ให้เกิดความรักผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ความเป็นมาของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
 - ความเป็นมา
 - พันธกิจ
 - วิสัยทัศน์
 - หน่วยงานด้านการรักษาพยาบาล
 - กองการพยาบาล

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

UNESCO (1981, p. 89) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าเป็นความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆในชีวิตของตน อันประกอบไปด้วย อาหาร สุขภาพ โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัย รายได้

หทัย ชิตานนท์ (2540) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าหมายถึงการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ไม่ถูกปฏิเสธ ไม่ถูกจำกัด ไม่ว่าจะในด้านสุขภาพกาย สังคมหรือเศรษฐกิจ

คุณฉวี สุทธิประยาตร์ (2542) คุณภาพชีวิตหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีความอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วยลักษณะวิกฤต 4 ประการ

1. ความรู้สึกพึงพอใจต่อชีวิตโดยทั่วไปของบุคคล
2. ความสามารถด้านจิตใจในการประเมินชีวิตว่าตนพึงพอใจหรือไม่เป็นสุขหรือไม่
3. การยอมรับสภาพทางกายจิตใจสังคมและอารมณ์ของบุคคล
4. การประเมินโดยคนอื่น

นิสาร์ตัน ศิลปะเดช (2542) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม ความสำคัญต่อบุคคลคือการมีร่างกายแข็งแรงไม่เจ็บป่วยสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมีครอบครัวที่อบอุ่น ความสำคัญต่อสังคมคือเมื่อประชาชนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศดีขึ้นแต่ทั้งนี้รัฐต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย

เกษม จันทร์แก้ว (2540, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมทั่วไปรอบตัวบุคคล คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม เชื้อชาติ วิธีการเลี้ยงดู บุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ขาดแคลน

วิฑูณย์ สิมะโชคดี อดีตปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม นักเขียนประจำหนังสือพิมพ์มติชน (17 ม.ค. 2564) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

การทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคน เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ที่คนได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ คนจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ องค์กรรัฐและเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านศักยภาพและคุณภาพชีวิต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มีจุดมุ่งหมายให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ ต้องทำงานเพื่อดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547, น. 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก (ทิพวรรณ ศิริคุณ.2542, น. 18) กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และที่สำคัญเกิดความรู้สึกรักองค์กร การพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร จะช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้งานที่มีคุณภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานจะทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ดังนี้ คือ

- ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น

- ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคคล เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพอใจในงาน เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

- ช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง โดยเพิ่มการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton (1973) ใดแบ่งลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็น คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่บุคคลทำงานให้กับองค์กรแล้วได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ตามมาตรฐาน และรู้สึกเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) บุคคลควรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงจนเกินไป ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และบุคคลรู้สึกสะดวก สบายเมื่อปฏิบัติงาน

3. บุคคลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities)

บุคคลควรได้ปฏิบัติงานที่ได้ใช้ทักษะความรู้ที่ตนชำนาญ และมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล จะทำให้บุคคลได้ทำงานที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. งานที่ให้ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง (growth and security) งานที่ช่วยให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. งานที่มีการติดต่อประสานงาน (social integration) การทำงานร่วมกันหรืองานที่มีการประสานงานจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมี สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน และงานนั้นช่วยให้บุคคลมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. งานที่ถูกกฎหมายและมีความยุติธรรม (Constitutionalism) การที่บุคคลที่ทำงานร่วมกันได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในขอบเขตการทำงานของตน และได้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเสมอภาค มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางร่วมกัน บุคคลควรได้รับการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและส่วนตัว (the total life space) บุคคลไม่ควรถูกกดดันให้ทำงานมากเกินไปจนเกิดผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว โดยองค์กรสามารถช่วยได้โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างผ่อนคลาย

8. ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) องค์กรมีการจัดกิจกรรม การดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคม ทั้งด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด ทำให้บุคคลยอมรับว่าองค์กรของตนนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)(Herberz,1891อ้างถึงในวินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ,2551) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นที่รู้จักที่อย่างแพร่หลายในชื่อทฤษฎีการจูงใจ – คำจูง (The motivation Hygiene Theory) โดยแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่องค์กรทำให้บุคคลรู้สึกยินดี ชื่นชมในผลงาน ความสามารถ ของตนเอง เมื่อองค์กรสามารถสร้างปัจจัยจูงใจนี้ได้ บุคคลจะเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นทั่วไป โดยแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น งานน่าเบื่อหน่าย ซ้ำซาก หรือ งานที่ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือ เป็นงานที่ยากหรือง่าย

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือการได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อน สถานะในองค์กร มิใช่เพียงการย้ายแผนกเปลี่ยนงานแต่สถานะตำแหน่งเดิม



ที่มา: <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน การให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่บุคคลในบังคับบัญชา

นโยบายบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นมิตร การได้เรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ ความเชื่อใจไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

ตำแหน่งองค์กร (status) หมายถึง สถานะในองค์กรที่ปฏิบัติงาน คำเรียกขาน หัวหน้า การมีรถประจำตำแหน่ง หรือมีห้องทำงานส่วนตัว

ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร

เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ



ที่มา: <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

ภาพที่ 2.2 แสดงปัจจัยค่าจูน

จากที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรพึงระลึกและกระทำ ให้นุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่เปลี่ยนย้ายงาน องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพ ประสพการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพิ่มผลผลิตให้องค์กรต่อไป รวมถึงส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจประเทศด้วย

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย

1. สุขภาพกาย (happy body) สุขภาพกายที่ดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. น้ำใจงาม (happy heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึกลึกๆว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3. ทางสายกลาง (happy relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิต ต้องนำทางสายกลางมาใช้ ต้องรู้จักปล่อยวางบ้าง เพราะจริงจังแต่ไม่ไหวต้องมีคำว่า "หยุด" เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4. พัฒนาสมอง (happy brain) สุขภาพจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงานคนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต เป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่างๆ ของมนุษย์มันก็เกิดจากการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (happy soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สุขภาพของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้างองค์กรใดไม่ปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและ ศีลธรรมให้เกิดในองค์กรอย่าหวังว่าคนในองค์กรจะซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรยามที่องค์กรตกอับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร

6. ปลอดภัย (happy money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (happy family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

8. สุขภาพที่เกิดจากสังคม (happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

เมื่อองค์กรใดสร้างความสุขให้แก่บุคคลในองค์กรนั้นได้ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้

สุนิทา สุขสุมิตร (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ 14 ธันวาคม 2553) กล่าวว่า ความสุขทั้ง 8 ประการนั้น เริ่มต้นได้จาก การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เมื่อบุคคลมีความสุขจากการทำงาน มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติบุคคลจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

ด้วยกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ครอบครัวที่มีคุณภาพมีความสุข ชุม และประเทศสาสุขยิ่งขึ้น

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต คือ ความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการดำรงชีวิต มีครอบครัวที่อบอุ่นช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าอุปโภคบริโภคของครอบครัว ได้รับการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ตนสนใจหรือถนัด มีอาชีพที่มั่นคง มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกันในองค์กร ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

แนวคิด และองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปี พ.ศ.2553-2555 (ปณิต มีแสง, 27 พ.ค.2553)

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

เป้าหมาย ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีแรงจูงใจในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนา พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบสารสนเทศในหน่วยงานให้ทันสมัย
3. ดำเนิน ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมเพื่อ สร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทีมที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เป้าหมาย ข้าราชการมีความแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี จัดวันออกกำลังภายในแต่ละสัปดาห์
2. จัดให้มีการตรวจคัดกรองสุขภาพเบื้องต้น รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการ

3. ส่งเสริม ให้ส่วนราชการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการ เช่น การ ให้ออกกำลังกายเป็นประจำ

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เป้าหมาย ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคีมีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมจิตอาสา ช่วยงานชุมชน

ยุทธศาสตร์ด้านที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย เสริมสร้างความผาสุกและความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์

1. การส่งเสริมส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการการเงินให้แก่ข้าราชการ จัดทำสหกรณ์ในหน่วยงาน
2. การจัดสวัสดิการการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ
3. การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการระหว่างส่วนราชการ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก(WHO) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดสำคัญที่บ่งบอกถึงควมมีคุณภาพชีวิตของบุคคล(กิตติกร มีทรัพย์, 2536 หน้า 64-65)

1. สุขภาพกาย เช่น ความปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บ การนอนหลับพักผ่อน ความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระ เป็นต้น
2. สุขภาพทางใจ เช่น ความสุข อารมณ์ผ่อนคลาย ความสบายใจ ไม่มีเรื่องเครียด เป็นต้น
3. ความมีอิสระ เช่น อิสระในการดำเนินชีวิต อิสระในการทำงาน การคบหาผู้อื่น อิสระในการนับถือศาสนา เป็นต้น
4. ความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การมีครอบครัวที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นต้น
5. สิ่งแวดล้อม เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ที่อยู่อาศัยสะอาดปลอดภัยมีแสงสว่างเพียงพอ เศรษฐกิจครอบครัว เป็นต้น

สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต คือการมีความสุข ทั้งด้าน ร่างกาย จิต วิญญาณ สังคม ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสงบสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Maslow's Hierarchy of Needs

อับราฮัม มาส โลว์ (Abraham Maslow) ได้เขียนทฤษฎี ชื่อ A Theory of Human Motivation และในหนังสือชื่อ Motivation and Personality ในปี ค.ศ. 1943 โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น แสดงเป็นรูปปิระมิด ลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานจะอยู่ด้านล่างสุด เมื่อความต้องการด้านล่างถูกเติมเต็ม มนุษย์จะขยับความต้องการเพิ่มขึ้นไปด้านบนเป็นลำดับต่อไป



ที่มา <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>

ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs)

ความต้องการลำดับต่ำสุดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ใช้เพื่อดำรงชีวิต ประกอบด้วย ปัจจัยสี่ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม รวมไปถึงอากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิต และการสืบพันธุ์เพื่อดำรงเผ่าพันธุ์มนุษย์

ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety and Security Needs)

ความต้องการลำดับถัดขึ้นมา คือ ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการในลำดับนี้มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆรอบตัวมากขึ้น เพื่อให้ชีวิตตนเองปลอดภัย มีความเสถียรภาพ ประกอบด้วย ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บความปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น การไม่เศร้า เสียใจ ไม่ร้อนใจ วิตกกังวล หรือสภาวะที่เป็นลบ ความมั่นคงในการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (Love/Sense of Belongings)

ความต้องการลำดับถัดมา เมื่อมีความมั่นคงปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะต้องการความรัก หรือการเป็นเจ้าของความต้องการด้านความรัก การได้รับความรักจากคนรัก ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มองค์กร ความต้องการด้านนี้เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆตามมา

ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem Needs)

เป็นลำดับถัดจากความต้องการด้านความรัก โดยความต้องการด้านความเคารพ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองเต็มที่แล้ว ประกอบไปด้วย ความต้องการเป็นคนพิเศษเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความต้องการได้รับการเคารพจากผู้อื่นเป็นบุคคล มีชื่อเสียง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองด้านความเคารพจะทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า มีความมั่นใจ

การบรรลุความหมายของชีวิต (Self-Actualization)

เป็นความต้องการด้านบนสุดของยอดปิระมิด เป็นสิ่งที่อยู่สูงสุดในระดับความต้องการ ตามทฤษฎีของมาส โลว์ การบรรลุความหมายของชีวิตเป็นสิ่งที่เฉพาะที่บุคคลหนึ่งตระหนักถึง ความสามารถของตนเอง บรรลุศักยภาพของตนเอง เช่น การต้องการเป็นพ่อแม่ในอุดมคติ ความเป็นเลิศ ด้านกีฬาชนิดใดชนิดหนึ่ง เป็นนักประดิษฐ์ เป็นรัฐมนตรี

ประเภทของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

ความต้องการทั้ง 5 นี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มแรก Deficiency needs (D-needs) คือ ความต้องการที่อันแรกคือ ความต้องการด้านกายภาพ, ความปลอดภัย/ความมั่นคง, ความรัก/การเป็นเจ้าของ และความเคารพ

กลุ่มที่สอง Being needs or growth needs (B-needs) คือความต้องการด้านการบรรลุความหมายภายใน หรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization)

Deficiency Needs

Deficiency needs (D-needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อมีความขาด ความขาดจะจูงใจให้มนุษย์ทำอะไรบางอย่างเพื่อเพิ่มสิ่งที่ตนเองต้องการ ความต้องการในกลุ่มนี้จะเพิ่มขึ้นและยาวนานขึ้นหากมันถูกปฏิเสธ เช่น หากคุณอยู่ในสถานะที่ขาดแคลนอาหาร คุณจะรู้สึกหิวมากยิ่งขึ้น และต้องการกินมากขึ้น

Being Needs or Growth Needs

Being needs (B-needs) เป็นความต้องการที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการขาดอะไรบางอย่าง แต่เป็นความต้องการ ความปรารถนาของมนุษย์ที่จะเติบโต และครั้งหนึ่งที่ต้องการในการเติบโตนี้ได้รับความพอใจแล้ว เราจะไปถึงความต้องการระดับสูงสุดคือ Self-actualization

มาสโลว์ (Maslow) มีการพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ในปี ค.ศ. 1987 มาสโลว์ได้กล่าวว่าลำดับขั้นในทฤษฎีความต้องการไม่จำเป็นต้องตายตัว ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ในบางคน self-esteem อาจสำคัญมากกว่า หรือบางคนการทำงานสร้างสรรค์ในอยู่ในหมวดหมู่ self-actualization อาจเกิดขึ้นมากกว่าความต้องการพื้นฐานอื่นๆ

ประโยชน์และการประยุกต์ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

- ด้านการตลาด ทำให้เข้าใจความต้องการของลูกค้า ทราบเงื่อนไขว่าลูกค้าต้องการสิ่งใดก่อนเมื่อได้รับการเติมเต็มแล้วจะสนใจสิ่งใดต่อไป
- ด้านการศึกษา ช่วยให้ครูสามารถปรับการเรียนการสอนให้เข้ากับบริบทของนักเรียน เช่น นักเรียนควรได้รับความปลอดภัย และความมั่นคงทางอารมณ์ก่อนที่จะเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- ด้านธุรกิจ ทฤษฎีนี้ได้รับการประยุกต์ในหลายมิติ เช่น การดูแลบุคลากรโดยการเติมเต็มความต้องการขั้นต่างๆ ของบุคลากรได้สามารถช่วยให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น และทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

โดยสรุปตามทฤษฎีของนักจิตวิทยาได้แบ่งคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านกาย ได้แก่ โครงสร้างทางร่างกาย สุขภาพร่างกาย และด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านจิตใจ ได้แก่ สภาพจิตใจ สุขภาพจิตรวมถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรม
3. ด้านสังคม ได้แก่ สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

4. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจการเงินและรายได้ที่มั่นคงเป็นต้น

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ชีวิตที่มีคุณภาพ คือ ชีวิตที่บุคคลประสบความสำเร็จตามสิ่งที่คาดหวัง ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้การศึกษาที่จะทำให้ตนเองได้ประกอบอาชีพสุจริต มีเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตใจที่มั่นคง มีสติปัญญาสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. พัฒนากาย ให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีความพิการใด
2. พัฒนาด้านอารมณ์ ให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวลต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ มองโลกตามความเป็นจริง ตัดสินใจรอบคอบ
3. พัฒนาทางสังคม เป็นบุคคลที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. พัฒนาทางความคิด มุ่งให้เป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการคิดค้นหาวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเองได้ดำรงชีพอยู่อย่างสุขสบาย
5. พัฒนาทางจิตใจ ให้เป็นผู้ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อครอบครัวและชุมชน
6. พัฒนาทางปัญญา เพื่อมุ่งให้เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล
7. พัฒนาทางวินัย เพื่อมุ่งให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กรและประเทศชาติ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

มนตรี เกิดมีมูล (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพ เกษตรกรรม สถานภาพสมรสและอยู่กับคู่สมรส รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน การมีเงินออม ความรู้สึกพึงพอใจกับบริการสาธารณูปโภคของรัฐ ความพึงพอใจกับการจัดการศึกษาของรัฐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของคนไทย ปัจจัยที่มีผลด้านลบ ได้แก่ อาชีพลูกจ้างเอกชน รายจ่ายครัวเรือนเฉลี่ยต่อเดือน และการมีหนี้สิน

Bennet (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550, หน้า 689) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยปัจจัยสองปัจจัย คือ ปัจจัยเกี่ยวกับความจำเป็นของชีวิต ได้แก่ อาหารที่มีผลต่อร่างกาย ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพ ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลประกอบด้วย ค่านิยม สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ที่ตอบสนองต่อความปรารถนาของบุคคล

Markely & Baglelys (อ้างถึงในจิตชัย สนั่นเสียง,2529) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตว่าประกอบด้วย 6 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยด้านสุขภาพ
3. ปัจจัยด้านสังคม
4. ปัจจัยด้านการเมือง
5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

Huse and Cumming (1980) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้านคือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับ มาตรฐาน บุคคลรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งผลเสียแก่สุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บุคคลได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและใช้ทักษะหลากหลาย
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีอาชีพมั่นคงมี
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อเพื่อ
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความ เสมอภาคและยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีช่วงเวลาที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระจากการทำงาน
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมขององค์กรที่ช่วยเหลือสังคมหรือลักษณะขององค์กรที่ไม่เบียดเบียนสังคม เช่น การมีการจัดการของเสีย การระบายน้ำทิ้งตามกฎหมาย

Huse and Cumming (1980) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน ปัจเจกบุคคลคือ การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความก้าวหน้า ด้านการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์กับสังคม การบริหารงาน รวมถึงการทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย

Bruce,W.M.,&Blackburn,J.W.(1992) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัย
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยการทำงานที่มีความหลากหลาย
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และผู้บริหาร
6. การที่บุคคลทำงานในสภาพการทำงานที่มีโอกาส ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง สามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้

อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Lewin (1981,pp. 47-51) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการคือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขในการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. พิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Walton (1974, p. 12) เสนอแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป และบุคคลรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และมีโอกาสได้ทำงานที่ตนรู้สึกว่ามี ความสำคัญ

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) เพิ่มโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกใน ครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ช่วยให้ผู้คนได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ได้รับการพิจารณาตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดง ความคิดเห็นอย่าง เปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) บุคคล ได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล มีการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดจากงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) การที่บุคคลยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้าน การผลิต การจัดการของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ไว้แตกต่างกัน ผู้ศึกษาสามารถรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, น. 7) ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรห่วงใยในอนาคตขององค์กร และต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกต่อไป

ธนะนันท์ ทะสุใจ (2549, น. 9) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรักความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งยอมที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์กรและต้องการจะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ภัทริกา ศิริเพชร (2541,7) ความหมายความผูกพันขององค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อทัศนคติค่านิยม ขององค์กรบุคคลมีความพยายามและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นต้องการจะเป็นสมาชิกต่อไป

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยพิชิตและคณะได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร กล่าวคือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale,1990 อ้างถึงในจุฑาทาญจน์ เลาหะเดช, 2545, หน้า 12) ความหมายของความผูกพัน องค์กรว่ามีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ 1 มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและ

คุณค่าขององค์กร 2 มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามเพื่อองค์กรตามมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน อภิสัทธา รักษาวงศ์, 2545, หน้า 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลกับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นรูปของการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่ง ผลตอบแทนคืนมาในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ โดยระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari, 1977, p. 57 อ้างถึงใน วรศ ทยามันทิรนนท์, 2547, หน้า 54) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของ บุคคลที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

เมาว์เดย์ (Mowday, 1981 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 6) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

เมาว์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982, pp. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale, 1990 อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาพะเดช, 2545, หน้า 12) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่าง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันของสมาชิกองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็น เรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

บัคชาแนน (Buchanan, 1979 อ้างถึงใน ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตน 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

วันชะลี แก้วดวง (2548, หน้า 10) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความมากน้อยและความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในองค์กรจะเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงทัศนคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับ องค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 กลุ่มใหญ่คือ

1. ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร โดยจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร
2. ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร

บุคานัน (Buchanan II. 1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน 2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979, p. 303-304) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพัน กับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่ 1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคล ตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของ ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกขององค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร (Organizational Attachment , Organizational Memberships) โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะขาดงานและการลาออกจากงานสูง 3. การขาดงานและการลาออกของบุคคล (Absenteeism and Turnover) เป็น ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็น ขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday et al. 1982: 27) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดัน ให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่สถานะที่ดีขึ้น ดันแฮมและคนอื่นๆ (Dunham et al.1994: 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของMeyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในด้านความเชื่อ ทัศนคติ และความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในทิศทางบวก อุทิศแรงกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อองค์กร ไม่ขาด ลา งาน เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะธำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้ได้ แม้ว่าจะต้องสละความสุขบางประการของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรก็ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

allen and Meyer (1990) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รักและมีความสุขในงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร จะเต็มใจทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร

2. การทำงานที่มีความผูกพันจนกว่าจะเกษียณอายุ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากตนเองต่อองค์กร มีความพึงพอใจในอาชีพ ในการปฏิบัติงาน มีความภักดีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยทำงานต่อไปจนเกษียณอายุ

3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม (Normative Commitment) เป็นความผูกพัน ความรู้สึก ที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร จากประสบการณ์ของตนเองและหลังเป็นสมาชิกองค์กร จากพื้นฐานครอบครัว/ครอบครัวของตนเอง ซึ่งบุคคลจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

เดล คาร์เนกี บริษัทพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับโลก ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ 5% มีพนักงาน 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยพวกเขาจะเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงานเมื่อได้รับข้อเสนอเพิ่มค่าตอบแทนมากกว่า 20 % สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่งสหรัฐอเมริกา ที่พบว่าอัตราการเปลี่ยนงานทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น โดยแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายให้การเปิดรับสมัครและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม ถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรอีกด้วย

ปรียกัร มิมะพันธุ์ กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) ได้สร้างหลัก 5 ประการในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

1. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร
2. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี
3. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
4. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร
5. ทดแทนพนักงานที่ดีที่สุดด้วยรางวัลที่เหมาะสม

ทั้งหมดนี้จะอยู่ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยแวดล้อมที่ว่่านีสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับองค์กร (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์กร นี้

ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้นือเชื่อใจกันให้กับทีม

ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป

ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory, 1960) เบคเกอร์และคาร์เพอร์ (Becker & Carper, 1956). ได้อธิบายแนวคิดไว้ว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากบุคคลนั้นได้สร้าง การลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ ระดับความสำคัญของการลงทุนจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปในเรื่องดังกล่าว เช่น อายุงานในองค์กรที่เพิ่มขึ้นบุคคลที่ทำงานก็จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น สวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้น ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพิจารณาอย่างรอบคอบในการตัดสินใจลาออก ต่างจากบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า เงินเดือน ตำแหน่ง ในองค์กรน้อยกว่ายอมตัดสินใจเปลี่ยนงานได้มากกว่า เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ยอมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ณรงค์ แยมชื่น ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546) โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ๖ (มหาชน)ในกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำและจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุงาน ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน พบตัวแปรย่อย ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

แนวคิดของสถาบัน Aon Hewitt ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยสถาบัน Aon Hewitt สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

Say คือ การที่พนักงานเล่าถึงสิ่งที่ดีในบริษัทให้ผู้อื่นรับทราบ และช่วยแก้ต่างเมื่อมีบุคคลอื่นๆ มาว่าร้ายบริษัทของตน และยังรวมไปถึงการพูดคุยชวนให้บุคคลอื่นมาร่วมงานกับบริษัทที่ตนทำงานอีกด้วย

Stay คือ การที่พนักงานเต็มใจที่จะทำงานอยู่ในบริษัทเดิมต่อไปเรื่อยๆ แม้ว่าจะได้ข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก็ไม่คิดลาออกจากบริษัท Strive คือ การที่พนักงานพยายามสร้างสิ่งดีดีให้เกิดขึ้นกับบริษัท ช่วยปรับปรุงภูมิทัศน์ ช่วยคิดแก้ไขข้อบกพร่องอื่นๆ

ในองค์กรใดที่พนักงานมี ทั้ง 3 ประการนี้มากแสดงถึง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยสถาบัน Aon Hewitt ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่างๆ เป็นเวลา 15 ปี พบว่าปัจจัยที่จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เรียกว่า Engagement Drivers ประกอบด้วย 6 ปัจจัย แบ่งเป็น 21 เรื่อง เรียกว่า ได้แก่

1. ผลตอบแทน ประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการผลตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสม รวมถึงการให้รางวัลยกย่องชมเชย เมื่อพนักงานได้ทำสิ่งดี ๆ ให้แก่องค์กร
2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความชอบในตัวเนื้องาน การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอให้ทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
3. การพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าประกอบด้วยโอกาสที่พนักงานจะได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน
4. คุณภาพชีวิตและคุณค่าของพนักงานประกอบด้วยความสมดุลเรื่องเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกและปลอดภัย องค์กรมีชื่อเสียงน่าทำงาน องค์กรดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตและสถานะการเงินของพนักงาน องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมดี
5. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. กระบวนการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานที่ดี

Porter, Loler & Hackman(1975, pp. 277-278) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า การที่บุคคลมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจในการทำงานได้มาก จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่ มีอิสระในการตัดสินใจการทำงานน้อย โดยภายใต้กฎเกณฑ์ที่ไม่ยืดหยุ่น จะสร้างความกดดันในการทำงานแก่บุคคลทำให้บุคคลรู้สึกเครียดและ

อยากลาออก ต่างจากองค์กรที่ให้อิสระทางความคิด บุคคลจะรู้สึกสบายใจ ได้ใช้ความคิดแก้ไข ปัญหา ด้วยตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

จิรากุล วสะพันธ์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558,p 66-68) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยจะเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกัน ได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่อุทิศ แรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยิ่งถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กร ไปก็ น้อยลงเท่านั้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Steers & Porter, 1982) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)

1.1 บุคคลที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อยกว่า อายุที่มากขึ้นแสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลที่จะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย ยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูง ความคาดหวังที่จะได้เงินเดือนพิเศษ เมื่อทำงานจนเกษียณอายุ

1.2 เพศผู้หญิงจะมีความยึดมั่นต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชายเนื่องจากว่าเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าเพศชาย

1.3 สถานภาพสมรสบุคคลที่มีครอบครัวต้องรับผิดชอบจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดเนื่องจากว่าต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และต้องการความมั่นคงจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน

1.4 การศึกษาบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานและได้งานที่ดีกว่า

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากว่าได้ทุ่มเทร่างกายกำลังสติปัญญาและประสบการณ์เพื่อพัฒนาองค์กรมาแล้ว และยังมีความชำนาญในงานที่ทำรวมถึงหวังผลประโยชน์ตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์ทำงานทำให้ลาออกจากงานน้อย

1.6 ต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคคลเห็นว่าตนเองมีความสำคัญและจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะทำให้บุคคลรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน (Job characteristic) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือการที่พนักงานรู้สึกว่าจะได้รับการตอบสนองทางสภาวะจิตใจเช่นการได้รับความสะดวกสบายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน ลักษณะงานที่หลากหลายต้องใช้ความสามารถหลายด้านเป็นงานที่ท้าทายทำให้บุคคลไม่รู้สึกเบื่อเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงานพบว่าความหลากหลายของงานทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระเสรีในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลรู้สึกต้องการที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์กร และกล้าแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆเพื่อพัฒนาองค์กร และรู้สึกอยากทำงานต่อไปในองค์กรนี้

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย โดยงานที่ต้องใช้ความสามารถสติปัญญาความคิดหรือเทคโนโลยีพิเศษจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองและจะมีความพึงพอใจมากเมื่อพบว่างานนั้นประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้พบปะบุคคลอื่นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้เกิดความคิดความรู้สึกหลากหลายในการพัฒนาตนเองพัฒนางาน

3. ลักษณะขององค์กร (Work characteristic)

3.1 การกระจายอำนาจไม่องค์กรคือการที่ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์กรมีอิสระในการปฏิบัติงานการแสดงความคิดเห็นพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการบุคคลที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดาเนื่องจากว่าบุคคลรู้สึกว่าจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่จะก่อให้เกิดกำไรแก่องค์กรและผลกำไรขององค์กรนั้นคือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กรพบว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคคลจะมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในระดับที่สูงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Experience characteristic)

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรอย่างยุติธรรมคือการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งการเพิ่มเงินเดือน โอกาสในความก้าวหน้าผลตอบแทนที่ได้รับเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เมื่อบุคคลรู้สึกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรเมื่อตนประสบปัญหาหรือองค์กรทำให้บุคคลรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะไม่โดนทอดทิ้งความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้นี้จะทำให้บุคคลรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อบุคคลได้พยายามทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแล้วองค์กรให้ความชื่นชมมองเห็นคุณค่าของบุคคลจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการด้านความมีคุณค่าในตนเองของบุคคล

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและประสบการณ์จากการทำงาน

สรุปความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่งแล้วเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรนั้น โดยความรู้สึกเชิงบวกนี้เกิดจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่บุคคลต้องการทั้งด้านร่างกายคือรายได้ สุขภาพ ปัจจัยสี่ จิตใจคือความอิสระ ความสุขในการปฏิบัติงาน สังคมคือเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าที่ที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน เมื่อบุคคลรู้สึกเชิงบวกจะอยากทำงานต่อไปในองค์กร และเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วจะรู้สึกภักดีต่อองค์กร มีความหวังดี ต้องการในองค์กรก้าวหน้า

3. ความเป็นมาของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ความเป็นมาของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ในปีพุทธศักราช 2456 การบริการทางการแพทย์ของกองทัพอากาศได้เริ่มต้นขึ้นพร้อมกับกำลังทางอากาศซึ่งสังกัดกองบินทหารบกมีนายแพทย์เป็นผู้บังคับหมวดในช่วงปีพุทธศักราช 2483บริการแพทย์ทหารอากาศได้มีการปรับปรุง สามารถทำกะสามารถทำการผ่าตัดตรวจสุขภาพสมรรถภาพของศิษย์การบินนักบินและผู้ทำงานในอากาศมีเตียงผู้ป่วยประมาณ 50 เตียง 9 พฤศจิกายน 2549 1 กองเสนารักษ์ทหารอากาศเลื่อนฐานะเป็นกรมแพทย์ทหารอากาศปัจจุบันกรมแพทย์ทหารอากาศมีหน่วยขึ้นตรง 8 หน่วย

1. กองบริการ
2. กองวิทยาการ
3. สถาบันเวชศาสตร์การบิน
4. กองเวชบริภัณฑ์
5. กองเวชศาสตร์ป้องกันเวชศาสตร์ป้องกัน
6. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
7. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
8. โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา
9. กองบังคับการ
10. แผนกการเงิน

ทั้งนี้กรมแพทย์ทหารอากาศยังรับผิดชอบโรงพยาบาลกองบินในด้านสายวิทยาการเทคนิคและบุคลากรทางการแพทย์แปลอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบินที่โรงพยาบาลกองบินแต่ละแห่งปฏิบัติงานอยู่เช่นเดิม ประกอบด้วยโรงพยาบาลกองบิน 1 นครราชสีมา โรงพยาบาลกองบิน 2 ลพบุรี โรงพยาบาลกองบิน 4 ตาคลี นครสวรรค์ โรงพยาบาลกองบิน 5 ประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลกองบิน 7 สุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลกองบิน 21 อุบลราชธานี โรงพยาบาลกองบิน 23 อุดรธานี โรงพยาบาลกองบิน 46 พิษณุโลก โรงพยาบาลกองบิน 41 เชียงใหม่ โรงพยาบาลกองบิน 56 หาดใหญ่ สงขลา โรงพยาบาลจันทบูรเบกษา โรงเรียนการบินกำแพงแสน

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในปัจจุบัน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทยทหารอากาศ กองทัพอากาศ ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้ใช้พระปรมาภิไธยเป็นชื่อโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2492 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศให้บริการรักษาพยาบาลข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ ของทหารอากาศรวมถึงครอบครัวและประชาชนทั่วไป

พันธกิจโรงพยาบาลภูมิพล

เป็นโรงพยาบาลของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพให้บริการรักษาพยาบาลส่งเสริมฟื้นฟู และป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ให้การศึกษาอบรมนิสิตแพทย์แพทย์บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและสร้างงานวิจัยที่มีมาตรฐาน

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลพลังของแผ่นดินมีคุณภาพชั้นนำเป็นที่ไว้วางใจ High efficiency high-efficiency High reliability Organization

สมรรถนะหลัก

systematic Thinking and performing

collaboration

information management

military medicine

หน่วยงานรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ประกอบด้วย กองสัลยกรรมหน่วยประสาทศัลยศาสตร์ กองอายุรกรรมกองกุมารเวชกรรม กองจักษุกรรมกองทันตกรรม กองตรวจโรคผู้ป่วยนอกสูติรีเวชกรรมกองโสตศอนาสิกกรรม กองออร์โธปิดิกส์ กองรังสีกรรมกองพลาธิการกองเภสัชกรรมกองวิสัญญีและห้องผ่าตัด กองการพยาบาลกองเวชศาสตร์ฟื้นฟู กองบริการโลหิตศูนย์มะเร็งศูนย์ส่องกล้องระบบทางเดินอาหาร กองการพยาบาล

กองการพยาบาล มีหน้าที่ ดำเนินการในด้านบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ แก่ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียน ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป มีผู้อำนวยการกอง กองการพยาบาล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองการพยาบาลประกอบด้วย 18 แผนก

แผนกการพยาบาลวิกฤตอายุรกรรมแผนกการพยาบาลโรคหลอดเลือดสมอง แผนกการพยาบาลศัลยกรรม แผนกการพยาบาลวิกฤตศัลยกรรมแผนกการพยาบาลโรคระบบหัวใจ

และหลอดเลือดแผนกการพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด แผนกการพยาบาลสูติรีเวชกรรม แผนกการพยาบาลกุมารเวช แผนกการพยาบาลจักษุโสตศอนาสิกกรรม แผนกการพยาบาลบำบัดพิเศษ การพยาบาลออร์โธปิดิกส์ แผนกการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ แผนกการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกสนับสนุนการพยาบาลแผนกการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ แผนกพัฒนาวิชาชีพพยาบาล โดยแต่ละแผนกมีหน้าที่ดังนี้

1. แผนกการพยาบาลผู้ป่วยนอก มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยนอกตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลผู้ป่วยนอก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. แผนกการพยาบาลอายุกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยอายุกรรมตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลอายุกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. แผนกการพยาบาลวิกฤตอายุกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตอายุกรรมตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลวิกฤตอายุกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. แผนกการพยาบาลศัลยกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรมตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลศัลยกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. แผนกการพยาบาลวิกฤตศัลยกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลวิกฤตศัลยกรรมตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลวิกฤตศัลยกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. แผนการพยาบาลโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยโรคระบบหัวใจและหลอดเลือดตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. แผนกการพยาบาลโรคหลอดเลือดสมอง มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลโรคหลอดเลือดสมอง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. แผนกการพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัดตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9. แผนกการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10. แผนกการพยาบาลกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลทารกแรกเกิดและผู้ป่วยเด็กตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลกุมารเวชกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

11. แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสหสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษาพยาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

12. แผนกการพยาบาลบำบัดพิเศษ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยและการรักษาด้วยวิธีการบำบัดพิเศษ ได้แก่ การบำบัดทดแทนไต การรับยาเคมีบำบัด การตรวจส่งกล้องเพื่อการวินิจฉัยและการรักษา รังสีวินิจฉัยและรังสีรักษา ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษายาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลบำบัดพิเศษ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

13. แผนกการพยาบาลออร์โทปิดิกส์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลออร์โทปิดิกส์ตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษายาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้า แผนก แผนกการพยาบาลออร์โทปิดิกส์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

14. แผนกการพยาบาลหออผู้ป่วยพิเศษ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลหออผู้ป่วยพิเศษตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษายาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้า แผนก แผนกการพยาบาลหออผู้ป่วยพิเศษ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

15. แผนกการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ประสานการทำงานร่วมกับแพทย์และสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ครอบคลุมการรักษายาบาล การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

16. แผนกสนับสนุนการพยาบาล มีหน้าที่ ดำเนินการสนับสนุนการพยาบาลเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อ การบริการอาหารเฉพาะโรค รวมทั้งการจัดการด้านเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ เวชบริภัณฑ์ และอุปกรณ์ภัณฑ์ มีหัวหน้าแผนก แผนกสนับสนุนการพยาบาล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

17. แผนกการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ผู้เข้ารับบริการ มีหัวหน้าแผนก แผนกการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

18. แผนกพัฒนาวิชาชีพพยาบาล มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล การสร้างเสริมสมรรถนะและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการให้บริการพยาบาล มีหัวหน้าแผนก แผนกพัฒนาวิชาชีพพยาบาล เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภายในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ปัทมรังสี วารินทร์ (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการบริการของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ระหว่างโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริการ ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริการ และคุณภาพชีวิตการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการบริการผ่านความผูกพันต่อองค์กร

วิจิตรา เพชรแสงใส (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อังคณา แสงสุระ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยศึกษาในบุคลากรของโรงพยาบาลในทุกภาคส่วน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเล่มนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงาน 18 แผนกของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ ได้แก่ แผนกการพยาบาลวิกฤตอายุรกรรม แผนกการพยาบาลโรคหลอดเลือดสมอง แผนกการพยาบาลศัลยกรรม แผนกการพยาบาลวิกฤตศัลยกรรมแผนกการพยาบาลโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด แผนกการพยาบาลวิสัญญีและห้องผ่าตัด แผนกการพยาบาลสูติรีเวชกรรม แผนกการพยาบาลกุมารเวช แผนกการพยาบาลจักษุโสตศอนาสิกกรรม แผนกการพยาบาลบำบัดพิเศษการพยาบาลออร์โทปีดิกส์ แผนกการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ แผนกการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกสนับสนุนการพยาบาลแผนกการพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ แผนกพัฒนาวิชาชีพพยาบาล มีจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานทั้งหมด 866 คน (จากสถิติปี 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ กำหนด โดยใช้สูตรคำนวณการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของ Cohen (1988)

$$N = \frac{\lambda}{f^2}$$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ เท่ากับ 24.6 ที่ได้จากการเปิดตารางของ Cohen โดยกำหนดให้ ระดับนัยสำคัญ (α) เท่ากับ 0.05, Power of test เท่ากับ 0.9 , u เท่ากับ 13 ตัวแปร , v มีค่าได้แก่ 20 ,60,120,∞

V เท่ากับ 120 ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอ

U เท่ากับ จำนวนตัวแปรอิสระ 13 ตัวแปร

R^2 คือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ใช้ในการหา effect size โดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายกัน คือ การศึกษาบรรยากาศสององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง (ยูวีร์ จันทิมา, 2557) ศึกษากลุ่มตัวอย่าง 227 คน พบว่าบรรยากาศสององค์กร ด้าน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีในองค์กร ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง ได้ $R^2 = 0.32$ จึงกำหนด effect size (f^2) เท่ากับ 0.13

แทนค่าสูตร $24.6 / 0.13 = 190$ คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณ จำนวน 190 คน เพื่อป้องกันการตอบกลับไม่ครบตามจำนวน จึงเพิ่ม กลุ่มตัวอย่างอีก 40 % โดยกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่ง เป็น 18 แผนก รวมจำนวนพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่าๆ กัน แผนกละ 15 คน รวมเป็นทั้งหมด 270 คน ตอบกลับแบบสอบถาม 247 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.48

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นส่วนย่อยๆ ตามหน่วยงาน มี 18 แผนก ในแต่ละแผนกใช้วิธีเลือกสุ่มแบบง่าย (Simple Random sampling) ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกหน่วย และผู้ปฏิบัติงานที่เป็น พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำ โรงพยาบาล มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร แล้วจึงมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประยุกต์จากแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ.ปี 2550 ประกอบด้วย 28 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์จากแนวคิดของ Allen and Mayer (1990, p. 1-18) ประกอบด้วย 18 ข้อคำถาม

วิธีการให้คะแนนความสำคัญโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ (Rating scale) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2546 อ้างถึงใน นรภัทร เขตต์วัฒน์) ซึ่งมีคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ไม่เลย	ระดับคะแนน	1	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับเรื่องที่จะทำวิจัย แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. เลือกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและประชากรที่จะศึกษา จากนั้นสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วน

ความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านทำการตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย

นาวาอากาศเอก นายแพทย์สินาท พรหมมาศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศเอกหญิงบังอร ฤทธิอุดม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิงนิตยา สุขแสน

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านได้ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) ประเมินข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่ โดยให้เกณฑ์ตามคะแนนดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ถ้าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ได้ -1 คะแนน

นำคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 สามารถใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบเครื่องมือแล้วมีความตรงเชิงเนื้อหาและได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไขเครื่องมือจนได้เครื่องมือที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1 โดยผลรวม 0.97

ความเที่ยงของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 30 คน

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาตรวจสอบให้คะแนนและหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทั้งหมดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว

3.1 ประสานไปยังมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เพื่อขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ไปยังไปยัง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

3.2 ประสานไปยังมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เพื่อขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจาก มหาวิทยาลัยเพื่อขอทดลองข้อมูล ไปยังไปยัง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ

3.3 ดำเนินการขอ จริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาแล้วลงความเห็นที่ไม่ขัดต่อสวัสดิภาพหรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัย สมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้ จึงเริ่มดำเนินการเก็บวิจัย

3.4 แจกแบบสอบถามไปยังแผนกต่างๆของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

3.5 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามนำมาดำเนินการตามขั้นตอน ทางสถิติต่อไปเกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประยุกต์จากแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ.ประกอบด้วย 28 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 4 ด้าน

วิธีการให้คะแนนความสำคัญโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับแบบ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2546อ้างถึงใน นรภัทร เขตต์วัฒน์) ซึ่งมีคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ไม่เลย	ระดับคะแนน	1	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน

นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อมารวมกัน และหารด้วยจำนวนข้อทั้งหมดจะได้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในแต่ละด้าน หารด้วยจำนวนข้อของแต่ละด้าน จะได้ค่าเฉลี่ยรายด้าน

การแปลผลคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านจากคะแนนสูงสุดคือ 4 คะแนน ต่ำสุดคือ 1 คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย คำนวณได้ขนาดของชั้น เท่ากับ 1

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4-1}{3} = 1$$

การแปลผลคะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับ
3.01 – 4.00	ระดับสูง/มีคุณภาพชีวิตสูง
2.01 – 3.00	ระดับปานกลาง/คุณภาพชีวิตปานกลาง
1.00 – 2.00	ระดับต่ำ/คุณภาพชีวิตต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์จากแนวคิดของ Allen and Mayer (1990, p. 1-18) ประกอบด้วย 28 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน

วิธีการให้คะแนนความสำคัญโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ (Rating scale) (บุญชุม ศรีสะอาด, 2546 อ้างถึงใน นรภัทร เขตต์วัฒน์) ซึ่งมีคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ไม่เลย	ระดับคะแนน	1	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน

นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อมารวมกัน และหารด้วยจำนวนข้อทั้งหมดจะได้ค่าเฉลี่ย โดยรวมในแต่ละด้าน หารด้วยจำนวนข้อของแต่ละด้าน จะได้ค่าเฉลี่ยรายด้าน

การแปลผลคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านจากคะแนนสูงสุดคือ 4 คะแนน ต่ำสุดคือ 1 คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย กำหนดได้ขนาดของชั้น เท่ากับ 1

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4-1}{3} = 1$$

การแปลผลคะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยและแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับ
3.01 – 4.00	ระดับมาก/ความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.01 – 3.00	ระดับปานกลาง/ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.00 – 2.00	ระดับน้อย/ความผูกพันต่อองค์กรน้อย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยใช้สถิติ จำนวนหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ช่วงอายุ ระยะเวลาทำงาน รายได้ ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) โดยมีการปรับตัวแปรบางตัวที่เป็นระดับช่วงให้อยู่ในระดับนามบัญญัติก่อนจึงใช้สถิติทดสอบ

4.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยแปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้(Hinkle D.E.1998,p.118)

ค่า $r = 0.00 - 0.30$	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
$= 0.30 - 0.50$	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
$= 0.50 - 0.70$	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
$= 0.70 - 0.90$	มีความสัมพันธ์กันสูง
$= 0.9 - 1.00$	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ส่วนทิศทางของความสัมพันธ์ แสดงด้วยเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) - หรือ $+r$ มีเครื่องหมาย +(บวก) หมายถึงการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึงการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่บรรจุเป็นข้าราชการแล้วปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 247 คน ผลการศึกษานำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่บรรจุเป็นข้าราชการแล้วปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาล
เทคนิคที่บรรจุเป็นข้าราชการแล้วปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทย์ทหารอากาศ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่
บรรจุเป็นข้าราชการแล้วปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
ประกอบด้วย ข้อมูล เพศ อายุ สถานะ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และ
ระดับรายได้เงินเดือน

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ
และพยาบาลเทคนิคที่บรรจุเป็นข้าราชการแล้วปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทย์ทหารอากาศ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	4.5
หญิง	235	95.1
อายุ(ปี)		
20-30 ปี	120	48.6
31-40 ปี	63	25.5
41-50 ปี	35	14.2
51-60 ปี	29	11.7
สถานะภาพสมรส		
โสด	160	64.8
สมรสหรือคู่	79	32
หย่าแยก	8	3.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
10,000 – 25,000บาท	104	42.1
25,001 – 35,000บาท	91	36.8
35,001 – 45,000บาท	23	9.3
มากกว่า 45,000 บาท	29	11.7
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ10ปี	138	55.9
11-20 ปี	58	23.5
21-30 ปี	25	10.1
มากกว่า 30 ปี	26	10.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค จำนวน 247 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.1 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 48.6 มีสถานะภาพโสด ร้อยละ 64.8 มีรายได้เฉลี่ย 10,000-25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 42.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 55.9

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการทำงาน (ภาระงาน, ลักษณะงาน, ผู้นำ, ความก้าวหน้าและความมั่นคง) ปัจจัยส่วนตัว (ความเป็นอยู่ และครอบครัว, สุขภาพ) ปัจจัยทางสังคม (ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน,สวัสดิการ)

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิต	Mean	S.D	ระดับ
1.ด้านการทำงาน	3.21	0.45	สูง
2.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	3.06	0.48	สูง
3.ด้านสังคม	3.49	0.66	สูง
4.ด้านเศรษฐกิจ	2.74	0.73	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตโดยรวม	3.13	0.58	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.13,S.D=0.58) เมื่อวิเคราะห์รายด้านจะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง(Mean=2.74,S.D=0.73) ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคุณภาพ ชีวิตการทำงานด้านปัจจัยด้านการทำงาน (ภาระงาน, ลักษณะงาน, ผู้นำ, ความก้าวหน้า และความมั่นคง)

คุณภาพชีวิต	Mean	S.D	ระดับ
การทำงานปัจจัย			
ด้านการทำงาน			
1.ความยาก/ท้าทาย	3.23	0.76	สูง
ความสามารถ			
2.พักผ่อนเพียงพอ	2.58	1.00	ปานกลาง
3.งานที่รับผิดชอบไม่มี	2.39	0.94	ปานกลาง
ผลต่อชีวิต			
4.งานที่ตรงกับทักษะ	3.60	0.57	สูง
วิชาชีพ			
5.งานที่ใช้ความรู้/	3.77	0.46	สูง
ความชำนาญ ที่			
เฉพาะเจาะจง			
6.งานที่ต้องศึกษา	3.79	0.45	สูง
เรียนรู้ตลอด			
7.องค์กรให้โอกาส	3.19	0.73	สูง
ฝึกอบรมเพิ่มเติม			
8.ได้ปรับเงินเดือน	3.16	0.03	สูง
ตามสิทธิ์			

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานด้านปัจจัยด้านการทำงาน (ภาระงาน, ลักษณะงาน, ผู้นำ, ความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับสูง โดยความรู้สึกว่างานที่ ทำเป็นงานที่ต้องมีการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ที่ทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.79,S.D=0.45) รองลงมาคือ งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้/ความชำนาญ ที่เฉพาะเจาะจง (Mean=3.77,S.D=0.46) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานในหน้าที่ประจำไม่มีผลกระทบต่อชีวิต (Mean=2.39,S.D=0.94)

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านปัจจัยส่วนตัว (ความเป็นอยู่และครอบครัว,สุขภาพ)

คุณภาพชีวิต	Mean	S.D	ระดับ
การทำงานด้านปัจจัยส่วนตัว			
9. ครอบครัวไม่ เดือดร้อนด้านรายได้ รายจ่าย	2.99	0.83	ปานกลาง
10. ครอบครัวมีเงินออม	3.03	0.70	สูง
11. มีวันหยุดพักผ่อน	2.59	0.82	ปานกลาง
12. ครอบครัวเข้าใจใน งานที่ทำ	3.34	0.65	สูง
13. ภาวะสุขภาพเอื้อ ต่องาน	2.99	0.71	ปานกลาง
14. ควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อเผชิญปัญหา	3.21	0.57	สูง
15. สามารถจัดการ ความเครียดได้	3.30	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยส่วนตัว (ความเป็นอยู่และครอบครัว,สุขภาพ) อยู่ในระดับสูง โดยครอบครัวมีความเข้าใจในงานและพร้อมให้การสนับสนุน (Mean=3.34,S.D=0.65) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการความเครียดด้วยวิธีที่เหมาะสม (Mean=3.30,S.D=0.62) และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเผชิญปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่(Mean=3.21,S.D=0.57)

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านปัจจัยทางสังคม (ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน)

คุณภาพชีวิต	Mean	S.D	ระดับ
การทำงานด้านปัจจัยทางสังคม			
16. ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนได้บรรลุเป้าหมาย	3.60	0.53	สูง
17. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.72	1.95	สูง
18. รับฟังความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็น	3.64	0.50	สูง
19. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ	3.47	0.62	สูง
20. ได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	3.23	0.66	สูง
21. เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.48	0.62	สูง
22. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน	3.28	0.32	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยทางสังคม (ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน) อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยสัมพันธ์ภาพที่ดีและมีความเอื้ออาทรต่อกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.72,S.D=1.95) รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและแสดงความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา (Mean=3.64,S.D=0.50) และการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนงานบรรลุเป้าหมาย (Mean=3.6,S.D=0.53)

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงจำนวน ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน, สวัสดิการ)

คุณภาพชีวิต	Mean	S.D	ระดับ
การทำงานด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ			
23. รายได้เหมาะสมกับงาน	2.46	0.82	ปานกลาง
24. ค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับงาน	2.43	1.49	ปานกลาง
25. รายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	2.71	2.10	ปานกลาง
26. สวัสดิการเอื้อต่อตนเองและครอบครัว	2.76	0.75	ปานกลาง
27. ได้รับความสะดวกในการรับบริการตามสวัสดิการ	2.85	0.71	ปานกลาง
28. มั่นใจว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง	3.20	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน, สวัสดิการ) ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยความมั่นใจว่าตน/ครอบครัวเมื่อเจ็บป่วยขององค์กร จะไม่ทอดทิ้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean=3.2,S.D=0.65) รองลงมาคือ การได้รับความสะดวกสบายในการรับบริการจากสวัสดิการขององค์กร (Mean=2.85,S.D=0.71) และต่ำสุดคือ การได้รับค่าตอบแทนจากภารกิจพิเศษเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ (Mean=2.43,S.D=1.49)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Affective Commitment) การทำงานที่มีความผูกพันจนกว่าจะเกษียณอายุ (Continuance Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม (Normative Commitment)

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D	ระดับ
1. ความรู้สึกผูกพันรัก และเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.23	0.41	มาก
2. ความผูกพันที่จะอยู่ ในองค์กรจน เกษียณอายุ	2.73	0.87	ปานกลาง
3. ความผูกพันที่เกิด จากบรรทัดฐานสังคม ขององค์กร	3.26	0.67	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.07	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.07,S.D=0.65) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.26,S.D=0.67) รองลงมาคือด้านความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean=3.23,S.D=0.41)

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
(Affective Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D	ระดับ
1. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.07	0.61	มาก
2. ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก	3.41	1.99	มาก
3. เต็มใจทำงานเพื่อองค์กร	3.25	2.03	มาก
4. เต็มใจทำงานล่วงเวลาแม้ได้ค่าตอบแทนไม่คุ้ม	2.78	0.86	ปานกลาง
5. ความคิดเห็นสอดคล้องกับองค์กร	3.06	0.58	มาก
6. ได้รับการประเมินไปรงใส	3.03	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Affective Commitment) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.41,S.D=1.99) รองลงมาคือ ความเต็มใจอุทิศตน เสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร (Mean=3.25,S.D=2.03) และความรู้สึกเป็นสมาชิก/ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร (Mean=3.07,S.D=0.61)

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ (Continuance Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D	ระดับ
7. รู้สึกมีคุณค่าต่อการทำงานจนเกษียณ	2.78	0.87	ปานกลาง
8. ผูกพันกับผู้ร่วมงาน	3.03	0.72	มาก
9. ไม่คิดย้ายไปที่อื่น	2.61	0.95	ปานกลาง
10. อยากทำงานจนเกษียณ	2.52	0.96	ปานกลาง
11. ไม่คิดลาออกแม้มีปัญหาเรื่องเงิน	2.71	2.49	ปานกลาง
12. ไม่คิดลาออกแม้เอกชนเสนอเงินสูงกว่า	2.72	1.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ (Continuance Commitment) อยู่ในระดับปานกลาง โดย ความผูกพันกับผู้ร่วมงานและองค์กรถึงแม้จะเกษียณอายุไปแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.03,S.D=0.72) อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว รองลงมาคือ การทำงานในองค์กรทำให้เกิดคุณค่าแก่ชีวิตและต้องการทำงานจนเกษียณ (Mean=2.78,S.D=0.87) และแม้ว่าองค์กรเอกชนเสนอรายได้สูงกว่าก็ไม่คิดลาออก (Mean=2.72,S.D=1.56)

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคมขององค์กร
(Normative Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D	ระดับ
13. คิดว่างานที่ทำมี เกียรติ	3.36	0.68	มาก
14. ภูมิใจในงานที่ทำ	3.35	0.65	มาก
15. พร้อมร่วมกิจกรรม สาธารณะประโยชน์	3.36	2.00	มาก
16. ศรีทราใน วัฒนธรรมองค์กร	3.12	0.71	มาก
17. รู้สึกองค์กรเสมือน บ้าน	3.07	0.79	มาก
18. รู้สึกองค์กรทำให้มี ศักยภาพ	3.32	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม ขององค์กร (Normative Commitment) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยคิดว่ทำงานที่ทำอยู่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม และ ความพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (Mean=3.36,S.D=0.68) และ (Mean=3.36,S.D=2) ตามลำดับ รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในองค์กร (Mean=3.35,S.D=0.65)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

และความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กรมแพทย๑ทหารอากาศ

สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย๑ทหารอากาศ แสดงเป็นสมมุติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย๑ทหารอากาศ

H_1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย๑ทหารอากาศ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การทดสอบไคสแควร์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 มีการปรับตัวแปรบางตัวที่เป็นระดับช่วงให้อยู่ในระดับนามบัญญัติก่อนจึงใช้สถิติทดสอบซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าร้อยละและค่า Chi-square ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		X ²	P value
	ปานกลาง	มาก		
เพศ			0.34	0.85
ชาย	5(45.5%)	6(54.5%)		
หญิง	114(48.3%)	122(51.7%)		
สถานะภาพสมรส			15.77	<0.01
โสด	90(56.3%)	70(43.8%)		
สมรสหรือคู่	29(36.7%)	50(63.3%)		
หม้ายหรือแยก	0(0%)	8(100%)		

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		X ²	P value
	ปานกลาง	มาก		
ช่วงอายุ			36.5	<0.01
อายุ 20-30ปี	79(65.8%)	41(34.2%)		
อายุ 31-40ปี	27(42.9%)	36(57.1%)		
อายุ41-50ปี	9(25.7%)	26(74.3%)		
อายุมากกว่า50ปี	4(13.8%)	25(86.2%)		
ระยะเวลาทำงาน			28.1	<0.01
น้อยกว่าหรือเท่ากับ10ปี	86(62.3%)	52(37.7%)		
11-20ปี	20(34.5%)	38(65.5%)		
21-30ปี	9(36%)	16(64%)		
มากกว่า30ปี	4(15.4%)	22(84.6%)		
รายได้			15.9	0.001
10,000-25,000บาท	64(61.5%)	40(38.5%)		
25,001-35,000บาท	40(44.0%)	51(56.0%)		
35,001-45,000 บาท	7(30.4%)	16(69.6%)		
มากกว่า 45,000บาท	8(27.6%)	21(72.4%)		

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.11ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยสถานะภาพสมรส ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คือ หม้ายหรือแยกคิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือสมรสหรือคู่ ร้อยละ63.3 สถานะโสดมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.3 อายุที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คืออายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 86.2 รองลงมาคืออายุ 41-50ปี ร้อยละ 74.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาคือ 11-20 ปีร้อยละ 65.5 ปัจจัยด้านรายได้ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ รายได้มากกว่า 45,000บาทคิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือ 35,001-45,000 บาทร้อยละ69.6

สมมุติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ได้โดยแสดงเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

H_1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ใช้สถิติเชิงอนุมานซึ่งเป็นการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้(Hinkle D.E.1998,p.118)

ค่า $r = 0.00 - 0.30$	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
$= 0.30 - 0.50$	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
$= 0.50 - 0.70$	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
$= 0.70 - 0.90$	มีความสัมพันธ์กันสูง
$= 0.9 - 1.00$	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Peason Correlation(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1.ปัจจัยด้านการทำงาน	0.596**	0.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
2.ปัจจัยส่วนตัว	0.532**	0.000	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
3.ปัจจัยด้านสังคม	0.343**	0.000	มีความสัมพันธ์กัน ระดับต่ำ
4.ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	0.448**	0.000	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

**P-value < 0.05, *P-value < 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการทำงานและ ปัจจัยส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ประชากรใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศตั้งแต่ กรกฎาคม 2562- เมษายน 2563 ตัวอย่างสุ่มแบบอย่างง่าย ได้จำนวน 247 คน จากพยาบาลทั้งหมด 18 แผนก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) มีความตรง (validity) เท่ากับ 0.97 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบค่าไคส์แควร์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

โดยสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.1 เพศชาย ร้อยละ 4.5 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี มีมากที่สุดร้อยละ 48.6 สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 64.8 มีประสบการณ์และมีรายได้ระหว่าง 10,000 – 25,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 42.1 โดยปฏิบัติงานตามแผนกต่างๆ ทั้ง 18 แผนก

1.2 ระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.13, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.49, S.D=0.66) รองลงมาคือ ด้านการทำงาน (Mean=3.21, S.D=0.45) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางเพียง ด้านเดียว (Mean = 2.74, S.D.=0.73)

1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.07, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม (Mean = 3.26, S.D.= 0.67) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean = 3.23, S.D=0.41) ส่วนความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ (Mean = 2.73, S.D.= 0.87) เป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่เป็นข้าราชการประจำโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะภาพ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการทำงาน และ ปัจจัยส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.1 เพศชาย ร้อยละ 4.5 โดยกลุ่มอายุ 20-30 ปี มีมากที่สุดร้อยละ 48.6 สถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 64.8 มีประสบการณ์ และมีรายได้ระหว่าง 10,000 – 25,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 42.1 โดยปฏิบัติงานตามแผนกต่างๆ ทั้ง 18 แผนก

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน (ภาระงาน, ลักษณะงาน, ผู้นำ, ความก้าวหน้าและความมั่นคง) ปัจจัยส่วนตัว (ความเป็นอยู่และครอบครัว, สุขภาพ) ปัจจัยทางสังคม (ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ค่าตอบแทน,สวัสดิการ) ที่เรานำมาประยุกต์เพื่อสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.13, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=3.49, S.D=0.66) รองลงมาคือ ด้านการทำงาน (Mean=3.21, S.D=0.45) คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว (Mean = 2.74, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านรายได้ที่เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับน้อย (Mean = 2.46, S.D.= 0.82) สอดคล้องกับทฤษฎี Richard E. Walton (1973) ค่าตอบแทนและรายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งแม้ไม่ใช่ปัจจัยหลักแต่มีผลให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อองค์กร

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากแนวคิด Allen and Mayer (1990:1-18) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.07, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม (Mean = 3.26, S.D.= 0.67) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mean = 3.23, S.D.= 0.41) ส่วนความผูกพันที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ (Mean = 2.73, S.D.= 0.87) เป็นเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ

อังคณา แสงสุระ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยศึกษาในบุคลากรทั้งโรงพยาบาล พบว่าระดับความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเกี่ยวพันกับองค์กร จากผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้ แสดงให้เห็นภาพรวมบุคลากรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานะภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของมนตรี เกิดมีมูล (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ สถานภาพการอยู่คู่หรือสมรส รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพเกษตรกรรม การมีเงินออม ความพอใจในบริการสาธารณสุขปกศ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ กลุ่มที่ อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 86.2 รายได้มากกว่า 45,000 บาท ร้อยละ 72.4 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 30 ปีร้อยละ 84.6 บุคคลเหล่านี้คือ พยาบาลที่ใกล้เกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์(1943) ทุกลำดับขั้น ที่ตั้งแต่นั้นต่ำสุดคือทางกายภาพขึ้นไปถึงยอดปิระมิด คือมีรายได้มากพอที่จะตอบสนองปัจจัยด้านกายภาพของคนหน้าที่การงานมีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ มีความรักผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ได้รับความเคารพนับถือในฐานะผู้บังคับบัญชาและยอมรับว่าตนเองประสบความสำเร็จเป็นระดับหัวหน้าหน่วยงาน Mowday, Steers & Porter (1982) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า บุคคลที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย อายุที่มากขึ้นแสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลที่จะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย ยิ่งอายุมากขึ้นจะพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูง งานวิจัยของ ณรงค์ เข้มชื่น เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร(2546) กล่าวว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยย่อยทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพยาบาลที่อายุ 51-60 ปี พยาบาลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 30ปี ส่วนรับตำแหน่งเป็นรองหัวหน้าหรือผู้ช่วยจนถึงระดับผู้อำนวยการกองการพยาบาล

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เมื่อองค์กรสามารถ ส่งเสริมบุคคลได้ทั้งสองปัจจัย จะทำให้นุ้คคลพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป มีความภักดีต่อ องค์กร สร้างความสำเร็จเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรและประเทศชาติ Markely & Baglely (อ้างถึง ในจิตชัย สนั่นเสียง, 2529) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวถึงทัศนคติ ของบุคคลต่อองค์กร องค์กรที่สร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่บุคคลจะทำให้บุคคลผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น ทฤษฎีการลงทุนเบคเกอร์และคาร์เปอร์ (Becker & Carper, 1956). ได้อธิบายว่า การที่บุคคล จะเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดเนื่องจากบุคคลนั้นได้สร้าง การลงทุนไว้ เช่น ลงทุนทำงานที่องค์กรเดิม เป็นเวลานาน ผลที่ได้ตอบแทนเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจ จนเกิดเป็น ความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ กล่าวคือ

1. ด้านเศรษฐกิจควรจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ดูแลสวัสดิการต่างๆให้ทั่วถึง เช่น การค่าตอบแทนในภารกิจพิเศษ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร

2. ด้านสังคม ผู้บริหารควรมีการเชื่อมประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและปรับปรุงองค์กร

3. ด้านการทำงาน เพิ่มการจัดการเรียน การสอน ทบทวนความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเฉพาะทาง การศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับพยาบาลจบใหม่ มีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงานและเสริมทักษะการทำงาน

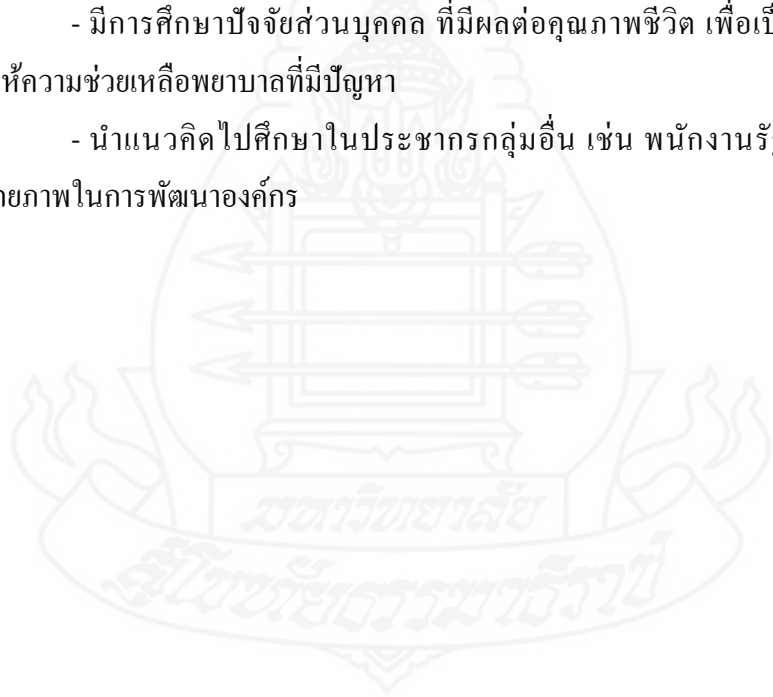
4. ด้านส่วนตัว มีการประเมินความเครียดของบุคลากรทุก 6 เดือน เมื่อพบความผิดปกติส่งต่อพบจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาต่อไป มีระบบสหกรณ์เพื่อส่งเสริมการเก็บออมและช่วยเหลือเงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษา ปัจจัยอื่น ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เช่น ความเครียด ทัศนคติ บรรยากาศองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป

- มีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรม ให้ความช่วยเหลือพยาบาลที่มีปัญหา

- นำแนวคิดไปศึกษาในประชากรกลุ่มอื่น เช่น พนักงานรัฐ พนักงานเอกชน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรีซ สืบสนธิ์. (2537). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกษม จันท์แก้ว. (2540). *การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม*. โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชิดชัย สนั่นเสียง. (2529). *การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตขั้นต่ำของครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์สิ่งแวดล้อมปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2542). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สถาบันราชภัฏธนบุรี : กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ เข้มชื่น. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปณิต มีแสง. (2553). *การสัมมนาเรื่องการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน*. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, กรุงเทพฯ.
- ปัทมรังสี วารินทร์. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพบริการของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ระหว่างโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ*. *วารสารพยาบาลทหารบก ฉบับ พฤษภาคม-สิงหาคม 2561*.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก www.society.go.th/article_attach. (ออนไลน์ วันที่ 24 ธันวาคม 2563).
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎีวิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- พัชรศรี แดงทองดี. (2557). *ความพึงพอใจของพนักงาน: รากฐานสู่ความผูกพัน*. *บทความวารสารหอสมุดจอห์น เอฟ เคนเนดี สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
 สำนักนายกรัฐมนตรี.

มนตรี เกิดมีมูล. (2559). บทความปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย : โครงการวิจัยเรื่อง
 คุณภาพชีวิตคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิฑูณย์ สิมะ โชคดี. (2564). บทความคุณภาพชีวิตในหนังสือพิมพ์มติชน วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2564.

วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานี
 อนามัย ระดับตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัย สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิจิตรา เพชรแสงใส. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
 กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.
 (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

สุภาวดี นากรักษา. (2559). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อความ
 เหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ.
 (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 ปทุมธานี.

สุนันทา สุขสมิตร. (2553). ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์.บทความทันกระแสสุขภาพ. สำนักงาน
 กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, (สืบค้นออนไลน์ วันที่ 20 มกราคม 2564).

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
 ระดับพื้นฐาน*. (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย.

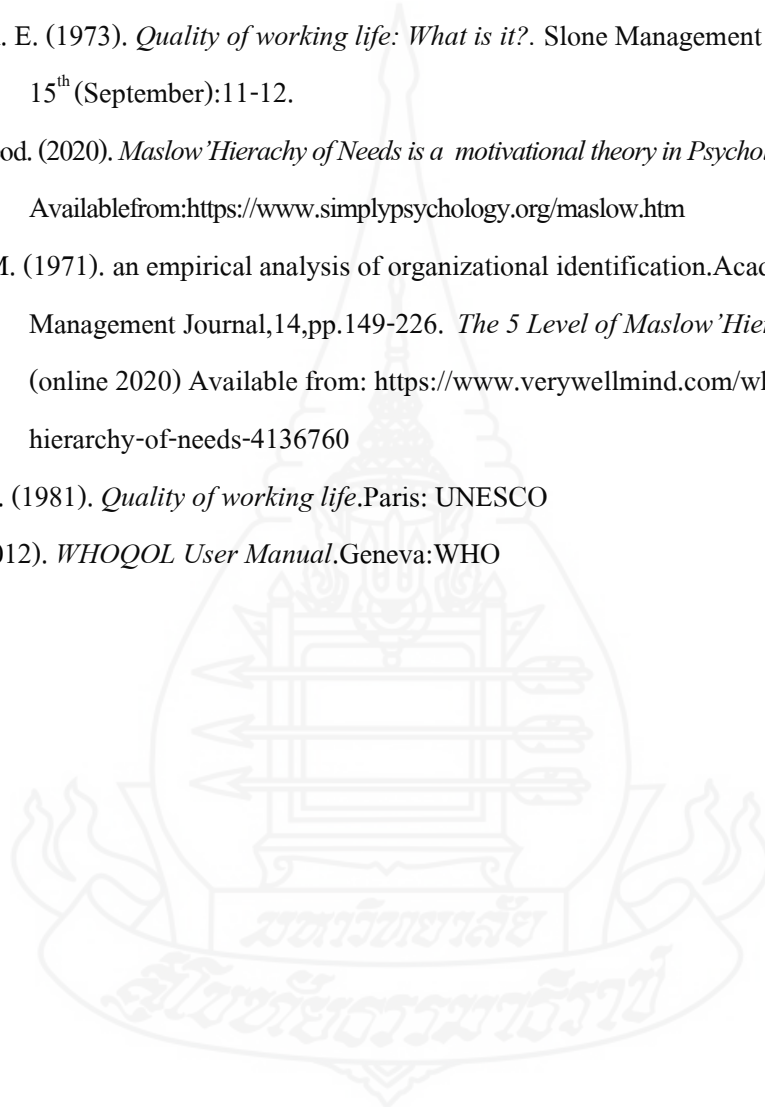
สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560).
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*, (พิมพ์ครั้งที่ 1).
 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

อังคณา แสงสุระ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันองค์กร
 ของบุคลากร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชา
 บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Allen,N.J.,&Meyer,J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective,continuance,
 And normative commitment to the organization.*Journal Of Occupational
 Psychology*,63(10),pp.1-18.

- Becker, H. & Carper. (1956). The development identification with an occupation America. *Journal of Sociology Science Quarterly*, 61, pp289-296.
- Bruce, W.M., & Blackburn, J.W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality in the Classroom*. New York: Harper & Barther.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?*. *Sloan Management Review*, 15th (September): 11-12.
- Saul McLeod. (2020). *Maslow's Hierarchy of Needs is a motivational theory in Psychology* (online 2020) Available from: <https://www.simplypsychology.org/maslow.htm>
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, pp.149-226. *The 5 Level of Maslow's Hierarchy of Needs* (online 2020) Available from: <https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>
- UNESCO. (1981). *Quality of working life*. Paris: UNESCO
- WHO. (2012). *WHOQOL User Manual*. Geneva: WHO





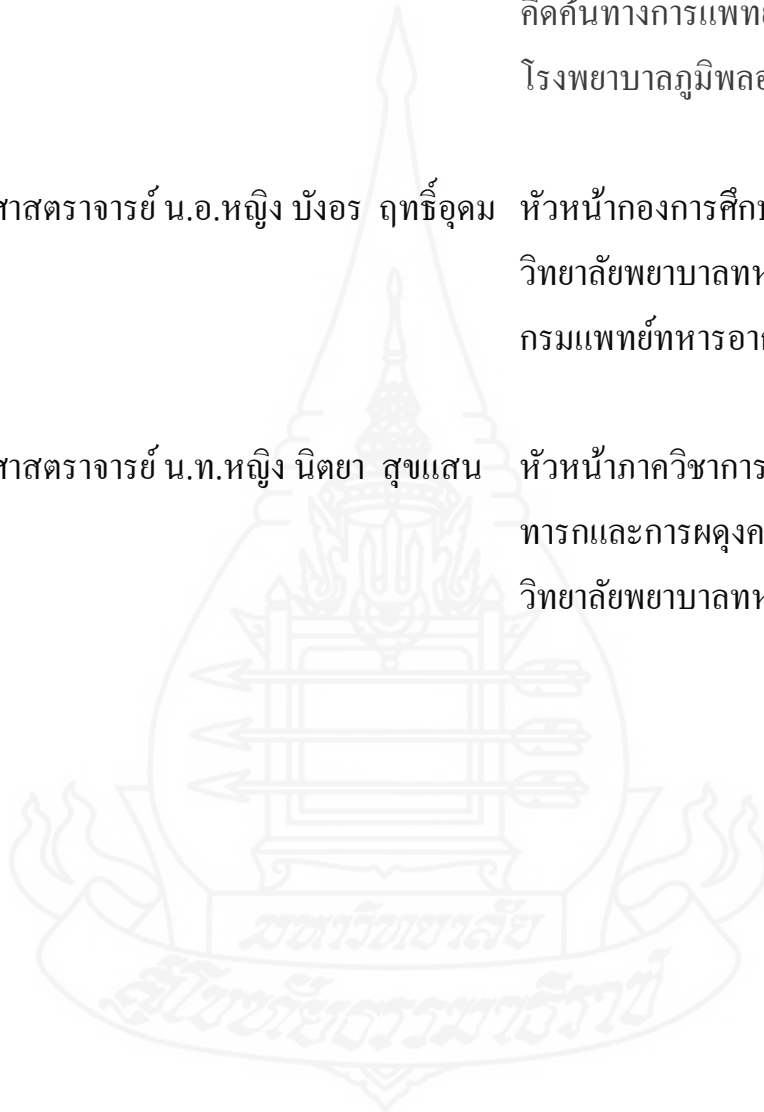
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



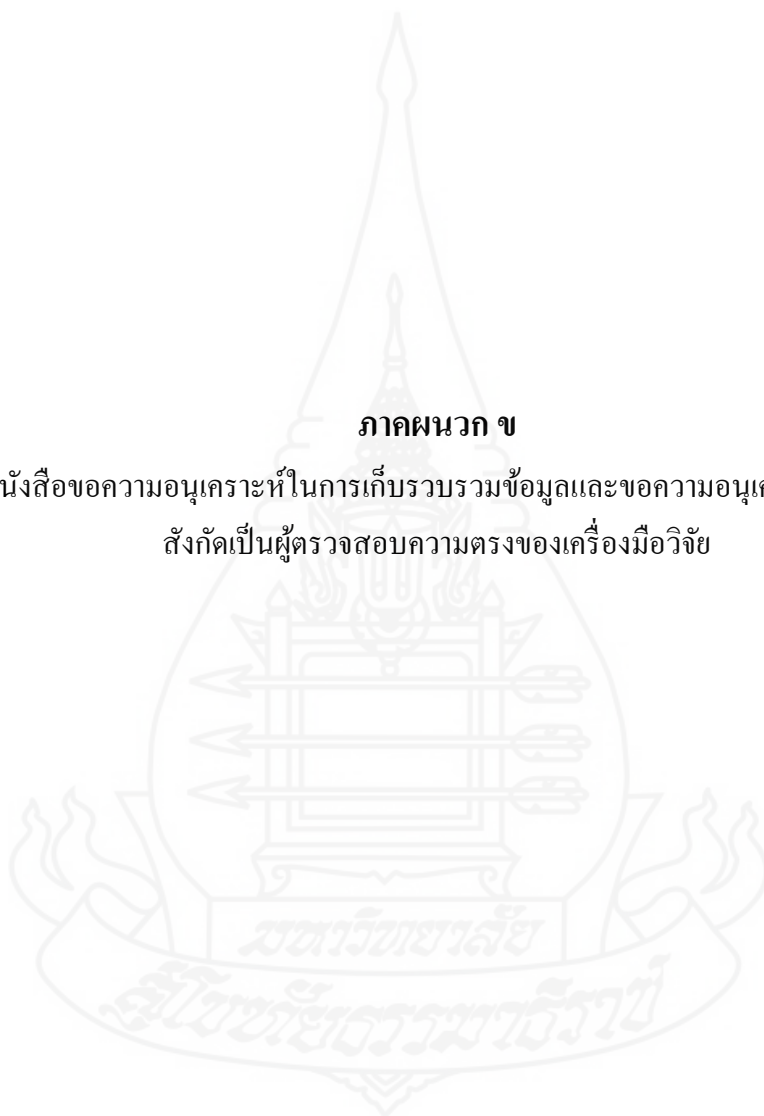
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นาวาอากาศเอก นพ. สีนาท พรหมมาศ ประธานคณะกรรมการ
ศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
คิดค้นทางการแพทย์
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.อ.หญิง บังอร ฤทธิอุคม หัวหน้ากองการศึกษา
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
กรมแพทย์ทหารอากาศ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.ท.หญิง นิตยา สุขแสน หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลมารดา-
ทารกและการผดุงครรภ์
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความอนุเคราะห์บุคคลากรใน
สังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย



แบบยินยอมเข้าร่วมวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายเกี่ยวกับ

- ก. วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย
- ข. รายละเอียดที่ปฏิบัติต่อผู้เข้าร่วมโครงการ (ขั้นตอนการทำวิจัย)
- ค. ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำวิจัย

หากผู้ทำวิจัย มีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบอย่างรวดเร็วโดยไม่ปิดบัง

ข้าพเจ้า มีสิทธิ์ที่จะขอ งดการเข้าร่วมโครงการทำวิจัย โดยมีต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และเข้าร่วมโครงการนี้ด้วยความสมัครใจ

ข้าพเจ้า ได้รับทราบจากผู้ทำวิจัยว่าจะไม่เปิดเผยข้อมูล หรือผลการทำวิจัยของข้าพเจ้า เป็นรายบุคคล ต่อสาธารณชน จะเปิดเผยได้เฉพาะผลสรุปการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้า ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้าก่อนและต้องเป็นไปด้วยเหตุจำเป็นทาง วิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้า ได้รับทราบและได้ซักถามผู้ทำวิจัยจนหมดข้อสงสัยโดยตลอดแล้ว และยินยอมเข้าร่วมในโครงการทำวิจัย จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน

ลงชื่อผู้ยินยอมหรือผู้แทนโดยชอบธรรม

()

ลงชื่อหน.โครงการวิจัย (ผู้ทำวิจัย)

()

ลงชื่อพยาน

()

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
 - ส่วนที่ 3 แบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วน ทุกข้อ ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อไป
3. การให้ข้อมูลจะเป็นไปตามความสมัครใจของท่าน โดยข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน
4. หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อ ร.อ.หญิงอาทิตย์ยา อินตะตาน โทร.082-4845913

ขอขอบพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย $\sqrt{}$ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานะภาพสมรส
 โสด สมรสหรือคู่
 หม้าย หย่าหรือแยก
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.....ปี
5. แผนกที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน.....
6. รายได้ 10,000-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท
 35,001-45,000 บาท มากกว่า 45,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพชีวิต

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ ถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน ช่องคำตอบที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบมี 4 ตัวเลือก คือ

- ไม่เลย หมายถึง ท่านไม่รู้สึกเช่นนั้นเลย
 น้อย หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อยหรือบางครั้ง
 ปานกลาง หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง
 มาก หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นเสมอ หรือรู้สึกมาก

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
	ปัจจัยด้านการทำงาน				
1	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ยาก/ ทำทายนความสามารถของท่าน				
2	การทำงานในหน้าที่ประจำของท่าน (วันละ 8 ชั่วโมง)ท่านคิดว่าร่างกายของท่านได้รับการพักผ่อนเพียงพอ				
3	ท่านคิดว่าภาระงานและตำแหน่งที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตของท่าน				
4	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับทักษะเฉพาะของวิชาชีพของท่าน				
5	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านต้องใช้ความรู้/ความชำนาญที่เฉพาะเจาะจง				

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
6	งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านต้องมีการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะที่ทันต่อเหตุการณ์				
7	องค์กรให้โอกาสท่าน ศึกษา/ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ				
8	ท่านได้ปรับเงินเดือนตามลัทธிகำลังพลอย่างเป็นธรรม				
	ปัจจัยส่วนตัว				
9	ครอบครัวท่านไม่มีความเดือดร้อนในด้านรายได้และ/หรือ รายจ่ายของครอบครัว				
10	ครอบครัวท่านมีเงินออมสำหรับใช้ในยามฉุกเฉิน				
11	ท่านมีเวลาว่าง/วันหยุด เพื่อพักผ่อน ทำภารกิจส่วนตัวหรือทำกิจกรรมหรือพักผ่อนกับครอบครัว				
12	ครอบครัวท่านมีความเข้าใจในงานของท่าน และพร้อมสนับสนุนท่านเสมอ				

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
13	ภาวะสุขภาพของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
14	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเผชิญปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่				
15	ท่านสามารถจัดการความเครียดของท่านได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น ไปรับประทานอาหาร พุดคุยกับเพื่อนสนิท ฟังเพลง สวดมนต์ ปฏิบัติธรรม เป็นต้น				
	ปัจจัยด้านสังคม				
16	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนงานบรรลุเป้าหมาย				
17	ท่านและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีและมีความเอื้ออาทรต่อกันในการทำงาน				
18	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและแสดงความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงาน				
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำ / ให้ความรู้ในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่สอนน้อง				
20	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนยศตำแหน่งตามความสามารถของท่านและมีระบบตรวจสอบได้				

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
21	เมื่อประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถขอความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาได้ แม้นอกเวลาราชการ				
22	สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงานของท่าน เช่น มีอุปกรณ์เพียงพอ บริเวณที่ทำงานน่าปฏิบัติงาน สวยงาม				
	ปัจจัยทางเศรษฐกิจ				
23	ท่านคิดว่ารายได้จากการทำงานเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ				
24	ท่านคิดว่าเงินค่าตอบแทนในภารกิจพิเศษเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ				
25	ท่านคิดว่ารายได้จากการทำงานในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีวิตประจำวันได้ตลอดทั้งเดือนในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน				
26	องค์กรมีสวัสดิการต่างๆที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัวที่ท่านพึงพอใจ				
27	ท่านได้รับความสะดวกสบายในการรับบริการ จากสวัสดิการขององค์กร				
28	ท่านมั่นใจว่าเมื่อท่าน/ครอบครัวท่านเจ็บป่วยองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง				

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ ถ้ามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องคำตอบที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบมี 4 ตัวเลือก คือ

- ไม่เลย หมายถึง ท่านไม่รู้สึกเช่นนั้นเลย
 น้อย หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อยหรือบางครั้ง
 ปานกลาง หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง
 มาก หมายถึง ท่านรู้สึกเช่นนั้นเสมอ หรือรู้สึกมาก

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
	ความรู้สึกผูกพันรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
1	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นสมาชิก/ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร				
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร				
3	ท่านเต็มใจที่จะอุทิศตน เสียสละในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน				
4	ท่านเต็มใจจะทำงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า				
5	ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร				
6	ท่านรู้สึกว่าได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น มีความโปร่งใส				

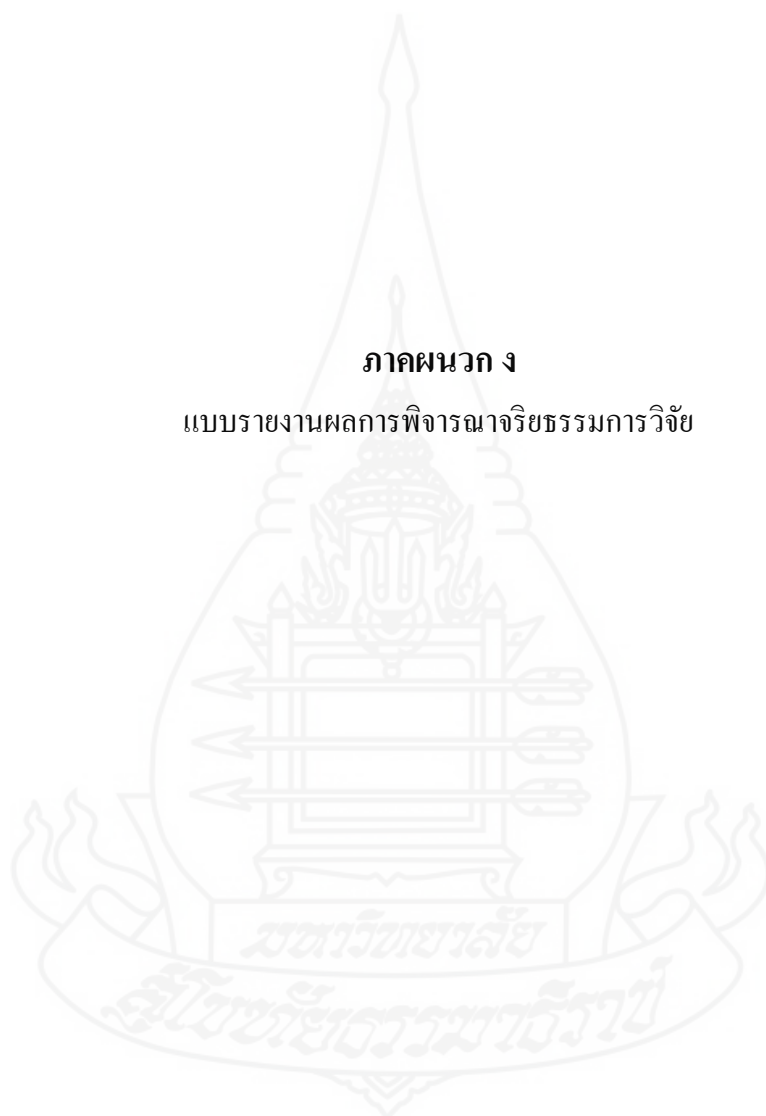
ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
	การทำงานที่มีความผูกพันจนกว่าจะเกษียณอายุ				
7	ท่านคิดว่างานที่ทำให้องค์กรเกิดคุณค่าแก่ชีวิตและต้องการทำงานจนเกษียณ				
8	ท่านมีความผูกพันกับผู้ร่วมงานและองค์กรถึงแม้ท่านจะเกษียณอายุไปแล้ว				
9	ท่านไม่เคยคิดย้ายไปทำงานที่อื่นมากกว่าอยู่องค์กรนี้				
10	ท่านอยากทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ				
11	ท่านไม่คิดลาออกแม้องค์กรจะประสบปัญหาการเงินหรือมีการปรับโครงสร้าง				
12	แม้ว่าจะมีองค์กรเอกชนเสนอรายได้สูงกว่าท่านก็ไม่คิดจะลาออก				
	ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานสังคม				
13	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม				
14	ท่านภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในองค์กรนี้				

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความรู้สึก			
		ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก
15	ท่านพร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรม สาธารณประโยชน์ที่องค์กรจัดขึ้น				
16	ท่านมีศรัทธาในวัฒนธรรมของ องค์กรนี้				
17	ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือน บ้านหลังที่สองของท่าน				
18	ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้หล่อหลอมให้ ท่านมีศักยภาพสูงตามมาตรฐาน วิชาชีพ				



ภาคผนวก ง

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
ศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์คัดค้านทางการแพทย์

RC-FO-020
ปรับปรุง : ๑๓ ๖๒

Institutional Review Board

เอกสารรับรองโครงการวิจัย IRB No. 7/63

พิจารณาโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

ขอรับรองว่าโครงการ

โครงการ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

The relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment
of Bhumibol Adulyadej Hospital Nurses. Directorate of Medical Service Royal
Thai Air Force

โดย เรืออากาศเอกหญิง อาทิตยา อินทิตาน

สังกัด กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

Type of review: ๑. Expedited review of research protocol ๒. Full board

เอกสารที่พิจารณา

๑. โครงร่างงานวิจัย
๒. เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย และเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยฉบับภาษาไทย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ. ได้พิจารณารายละเอียดโครงร่าง
งานวิจัย เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย และเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยฉบับภาษาไทย
แล้วลงความเห็นว่ามีข้อขัดต่อสวัสดิภาพ หรือก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัยแต่ประการใด

จึงเห็นสมควร ให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้
ออกให้ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

นาวาอากาศเอกหญิง 

(อสิริญา สุขเจริญ)

พลอากาศตรี 

(ทวีพงษ์ ปางรัมย์)

ประธาน คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้อำนวยการ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เรืออากาศเอกหญิงอาทิตย์ยา อินตะตาน
วัน เดือน ปีเกิด	6 สิงหาคม 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พ.ศ. 2556
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นายทหารพยาบาล

