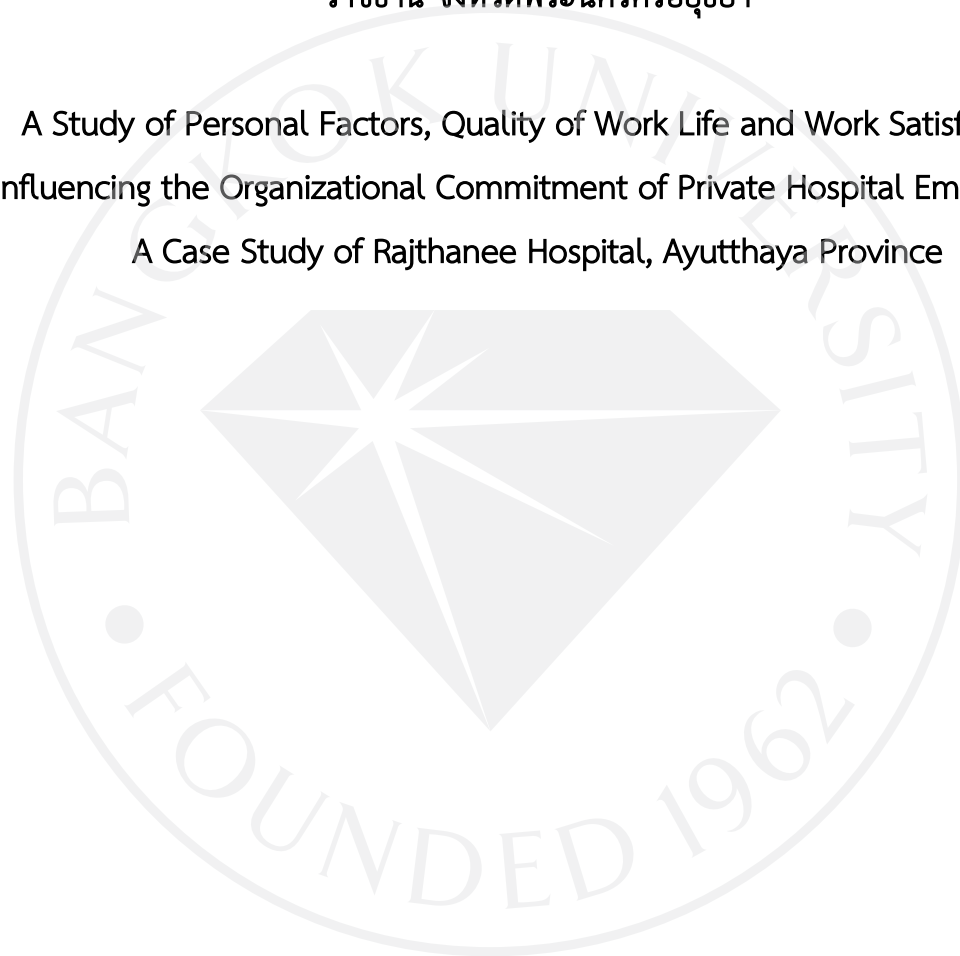


การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาล
ราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

A Study of Personal Factors, Quality of Work Life and Work Satisfaction
Influencing the Organizational Commitment of Private Hospital Employees:
A Case Study of Rajthanee Hospital, Ayutthaya Province



การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

A Study of Personal Factors, Quality of Work Life and Work Satisfaction Influencing
the Organizational Commitment of Private Hospital Employees: A Case Study of
Rajthanee Hospital, Ayutthaya Province

กานต์พิชชา บุญทอง

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2557



©2559

กานต์พิชชา บุญทอง

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัย กานต์พิชชา บุญทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

ผู้เชี่ยวชาญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2559

กานต์พิชชา บุญทอง. ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณทิต, มกราคม 2559, บัณทิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา (78 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึง
พอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยส่วน
บุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test
และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ กับความผูกพันต่อองค์การ
วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 ความพึงพอใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 ผลการศึกษาความ
ผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ย
เป็น 3.37 และพบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ
ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และด้านความพึง
พอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจ, ความผูกพันต่อองค์การ

Boonthong, K. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.
A Study of Personal Factors, Quality of Work Life and Work Satisfaction Influencing
Organizational Commitment of Private Hospital Employees: A Case Study of
Rajthanee Hospital, Ayutthaya Province (78 pp.)
Advisor: Pitsuphar Pachimsawat, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the personal factors influencing the organizational commitment and to examine the relationship between the quality of work life and work satisfaction affecting the organizational commitment. The sample group included 400 employees at Rajthanee Hospital in Ayutthaya province. Questionnaires were used as the data collection tool. The statistical data analysis was conducted using the descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and the inferential statistics including t-test, F-test, and Pearson's Correlation Coefficient.

Demographic data showed that most respondents were female, aged over 45 years old, had an academic degree lower than a bachelor's degree, and worked at the hospital for less than 5 years. Their opinion on the overall quality of work life had a mean of 3.25, 3.31 on the overall work satisfaction, and 3.90 on the organizational commitment. The study revealed that their overall organizational commitment had a mean of 3.37. It was also found that personnel with different genders had no difference in their organizational commitment, while different ages, education, and length of work experience at the hospital did. In addition, both the quality of work life and the work satisfaction had a positive relationship with the organizational commitment.

Keywords: Personal Factors, Quality of Work Life, Satisfaction, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ดร. พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

กานต์พิชชา บุญทอง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	26
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 สมมติฐานการวิจัย	29
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	31
4.2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 (ต่อ) ผลการวิจัย	
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	52
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	54
5.2 การอภิปรายผล	58
5.3 ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	68
ประวัติผู้เขียน	78
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวล หาค่าครอนบาร์ค แอลฟา	28
ตารางที่ 4.1: จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ	32
ตารางที่ 4.2: จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ	32
ตารางที่ 4.3: จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	33
ตารางที่ 4.4: จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	33
ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	34
ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความพึงพอใจ	37
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์กร	39
ตารางที่ 4.8: การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.9: การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 4.10: การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับ การศึกษา	44
ตารางที่ 4.11: การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะ เวลาในการปฏิบัติงาน	45
ตารางที่ 4.12: ค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	46
ตารางที่ 4.13: ค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพัน ต่อองค์กร	50
ตารางที่ 4.14: แสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 1	52
ตารางที่ 4.15: แสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 2	52
ตารางที่ 4.16: แสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 3	53

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง นอกจากจะต้องแข่งขันกับโรงพยาบาลของรัฐแล้วยังจะต้องแข่งขันกับโรงพยาบาลเอกชนด้วย การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ปัจจุบันองค์กรต่างๆให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐ หรือภาคเอกชน เพราะเชื่อว่าเมื่อทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ก็จะช่วยลดปัญหาต่างๆภายในองค์กรได้

คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญ ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลการปฏิบัติงานย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มีคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยอ้อมให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งการรักษาการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงนั้น ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่า และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในท้ายที่สุด

จากปัญหาต่างๆในสังคมที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและผันผวนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อทุกคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น สินค้าหรือบริการที่แพงขึ้น และยังส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจของมนุษย์ เช่น ความกดดันจากสภาพแวดล้อม ความเครียดจากการทำงาน ปัญหาครอบครัว เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้น การช่วยให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่องค์กรควรจะดำเนินการเพื่อความยั่งยืนขององค์กร ตามที่ (ธनिया ปัญญาแก้ว, 2541, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า “สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า” ความพึงพอใจในงานเป็นระดับความพอใจหรือความรู้สึกที่ดีที่ลูกจ้างได้รับจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งลูกจ้างแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานไม่เหมือนกัน เนื่องจากทัศนคติและความคาดหวังของแต่ละคนแตกต่างกัน บุคคลที่มีความรู้ความสามารถแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจาก “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” ความพึงพอใจ

เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และจะช่วยลดอัตราการเข้าออกงาน การขาดงาน การร้องทุกข์พฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์และไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ

ความผูกพันของพนักงานกับองค์กร สามารถบอกได้ชัดเจนว่า องค์กรนั้นมีความสามารถมากแค่ไหนในการดึงให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรไปนานๆ ทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ถ้าพนักงานรู้สึกรัก รู้สึกผูกพันกับองค์กรก็จะทำให้มีจุดหมายและเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร แต่หากพนักงานไม่รู้สึกรักหรือผูกพันกับองค์กรก็จะทำให้การทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ความรู้สึกเหล่านั้นอาจแสดงออกมาในรูปแบบของการขาดงาน ลาหยุดงานเป็นประจำ การเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากงาน

ถึงแม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใด แต่ทุกองค์กรย่อมมี ปัญหา เช่น ปัญหาในเรื่องการลาออกของพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูง ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือปัญหาในเรื่องของการทำงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้อาจจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ซึ่งการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรเสียทั้งเงินและเวลาในการดำเนินการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมบุคลากรใหม่

จากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของพนักงานโรงพยาบาลพบว่า อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูง ค่าตอบแทนที่พนักงานส่วนใหญ่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและยั่งยืนขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี กับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี กับ ความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อมูลความพึงพอใจ และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานจำนวน 643 คน ซึ่งได้ข้อมูลมาจากแผนกบุคคลของ โรงพยาบาลราชธานี ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ +5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3.3.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- สิทธิของพนักงาน
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3.3.1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านรายได้
- ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
- ด้านผู้บังคับบัญชา
- ด้านเพื่อนร่วมงาน

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ

1.3.3.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

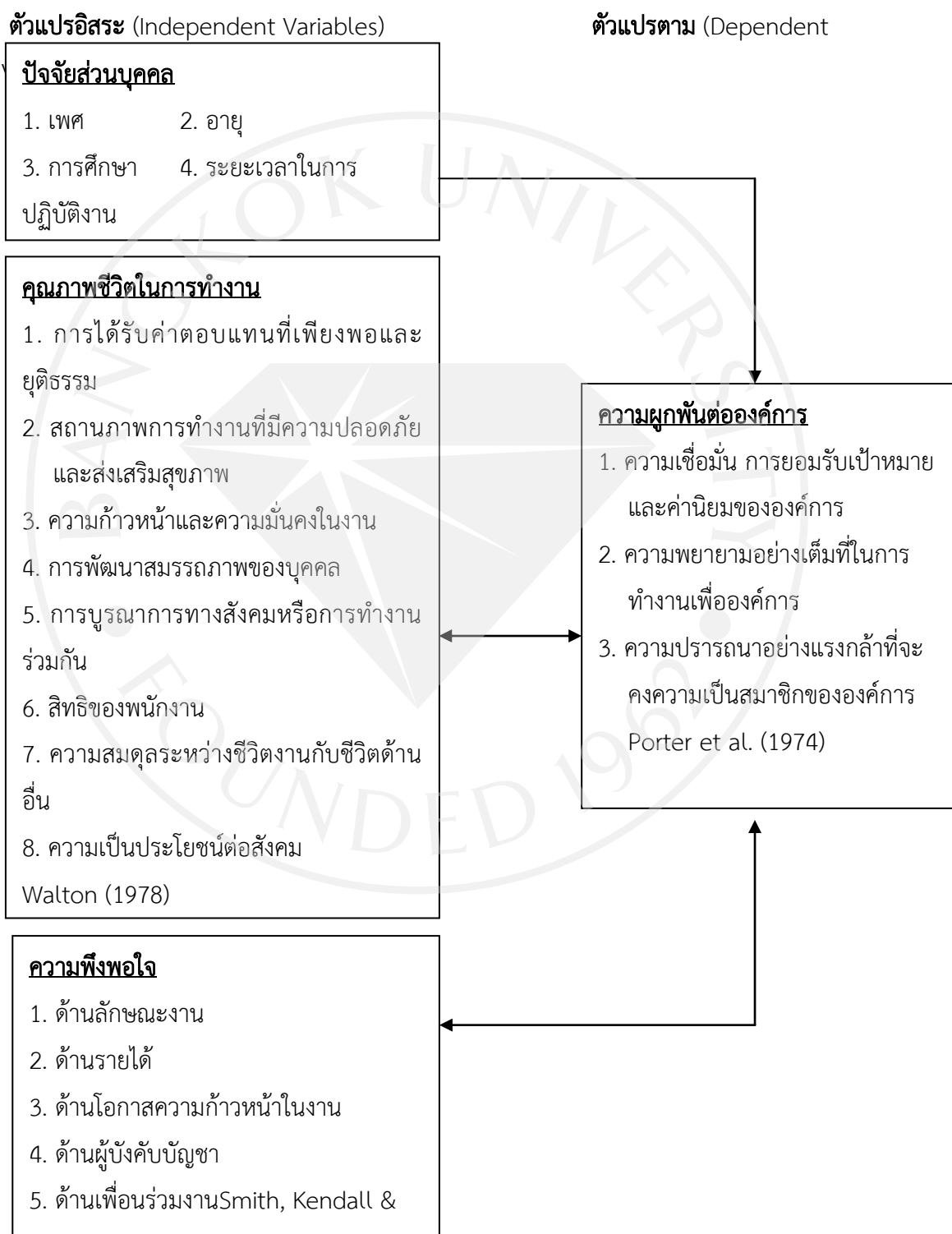
- ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจ และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.5.1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H0: ความพึงพอใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H1: ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.5.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงพยาบาลเอกชนโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆและจะทำการศึกษาเฉพาะพนักงานโรงพยาบาลราชธานีเท่านั้น

1.6.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558

1.6.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ และกลุ่มตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรตาม

1.7 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์และสภาพเศรษฐกิจ มีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆให้อย่างเป็นธรรม

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ สะอาด และมีการระบายอากาศที่ดี มีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสในการที่จะได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรมสัมมนา และได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพบปะกับผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหา การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

สิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม การเมือง และด้านอื่นๆ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเล็งเห็นว่าเป็นงานที่ตื่นตัวสนใจ มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม สิทธิวันลา สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามระเบียบของบริษัท ความสามารถและมีความยุติธรรม

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง โดยผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ให้อิสระในการตัดสินใจ

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือ รับผิดชอบ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ทักษะและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมทั้งความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรแม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.8.2 ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.8.3 องค์กรสามารถนำข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลราชธานี ใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบ กำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำราต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับเรื่อง “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี” โดยสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การรับรู้ การประเมินภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร

Huse & Cummings (1985 อ้างใน ฐิติพร หงษา, 2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาใน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ฐิติพร หงษา (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป โดยมีจุดเน้นที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ทั้งนี้ ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนอง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง พิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงาน และการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1978 อ้างใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะ เศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคล ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ได้แก่ 1. การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการ ทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการ ตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้จะสร้าง ความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของ งานแบบเดียวกัน 2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกัน อุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่ง สภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และ การขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน 4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ใน การทำงานนี้เป็นการให้ความสำเร็จเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของ บุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดย ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่บนความสำเร็จในชีวิต 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน 6. สิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการ เคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 7. ความสมดุล

ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

Dessler (1991 อ้างใน นพรัตน์ รุจณกานต์, 2547) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ได้แก่ 1. คุณค่าของงานที่ทำ 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยมั่นคง 3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ 4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน 5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม 6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน 7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน 8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ 9. มีสภาพสังคมที่ดี 10. ความเป็นธรรม และยุติธรรม

Shrovan (1983 อ้างใน บงกช เทพจารี, 2547) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1. การพัฒนาในด้านวิธีการหรือการดำเนินการด้านต่างๆ คือ การพัฒนาวิธีการหรือการดำเนินงานต่างๆภายในองค์การอันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาไปในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย 2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือ การได้รับการตอบสนองต่อความพึงพอใจและการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น 3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแต่ละวัน คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลโดยการประสานงานที่ดี เพื่อผลงานที่ดีในระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์การควรให้ความสำคัญมากเช่นเดียวกัน

Huse & Cummings (อ้างใน ภัทรา แสงอรุณ, 2543) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตประกอบไปด้วยลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และเหมาะสมกับงานที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ 2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้จากงานที่ทำ โดยลักษณะของงานที่นำมาพิจารณา คือ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัว งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการ

ขยายขีดความสามารถ ได้พัฒนาทักษะความรู้ และมีความมั่นคงในอาชีพ 5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศที่ทำงานมีความอบอุ่นเอื้ออาทรรู้สึกได้ถึง ความเป็นมิตร และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความ ยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศภายในองค์กรมีความเสมอภาคและ ยุติธรรม 7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับ ช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 8. ความ ภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการดำเนินงานประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Strauss & Sayles (1960 อ้างใน สุบิน รักเหล่า, 2545) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจใน การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจในการที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้าน วัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

Morse (1955 อ้างใน นัยนา สุภคณาการ, 2546) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้ เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความ ต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Vroom (1924 อ้างใน อธิตนันท์ ลิ้มสังคมนตรี, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจและ ทักษะในการทำงานสามารถที่นำมาใช้แทนกันได้ เนื่องจากทั้งสองอย่างนี้หมายถึงผลที่เกิดจากการที่ บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นๆ ทักษะด้านบวกจะแสดงถึงความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะด้าน บวกจะแสดงถึงความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น

Smith (1965 อ้างใน อธิตนันท์ ลิ้มสังคมนตรี, 2551) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน ไว้ว่า การที่บุคคลได้เข้าร่วมในองค์กร แล้วมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อ ผลักดันให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแสดงถึงระดับความ พึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานนั้น ว่างานมีการตอบสนองความต้องการของเขามากน้อยเพียงใด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของ บุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับ

ผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์การ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Smith, Kendall & Hulin (1969 อ้างใน อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์, 2539) เป็นแนวคิดองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานตามแบบวัตต์ชันีพรธมนางาน ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างเป็นมาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างดี โดยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เล็งเห็นว่าป็นงานที่ดีน่าสนใจ มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น 2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน เล็งเห็นว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม 3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม 4. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง อันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผน มีความคิดที่ทันสมัย เป็นต้น 5. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่เฉลียวฉลาดคอยช่วยเหลือ รับผิดชอบให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

Baron & Greenberg (2000) เสนอแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ 1. นโยบายองค์การ ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบ และบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม 2. ลักษณะงาน ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณงาน ความหลากหลาย โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ทำงาน ปริมาณแสงสว่าง ความถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ เสียง สภาพสังคม เป็นต้น 3. คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ การนับถือตนเอง เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเอง ความอดทนในงาน สถานภาพ และความอาวุโส

Spector (1997) เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้ 1. ผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน 2. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาส ความก้าวหน้าในงาน 3. หัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้างานสายตรงที่สามารถติดต่อได้ทันที 4. สวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ คำชมเชย การยอมรับ และรางวัลจากการทำงานดีมีผลงาน 6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน 7. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน 8. ลักษณะงาน ได้แก่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื้องานของบุคคล 9. การสื่อสาร ได้แก่ การสื่อสารในองค์การ

Weiten & Lloyd (2003) เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1. คุณค่าของงาน เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน 2. ความท้าทายและความหลากหลายในงาน บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. อิสระในการทำงาน บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วม และสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้ 4. มิตรภาพและการยอมรับ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 5. ผลตอบแทนที่ดี เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน 6. ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับความมั่นคง ขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

Maslow (1954 อ้างใน ศรีสกุล สังข์ศรี, 2541) เชื่อว่ามนุษย์นั้นมีความต้องการบางอย่าง และจะเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง ทั้งนี้มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็นลำดับขั้น ดังนี้ 1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น 2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย 3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมหรือคนอื่นๆ การได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 4. ความต้องการเกียรติยศและการยกย่องจากสังคม เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ และเห็นความสำคัญของตนเอง รวมถึงความต้องการได้รับความสำเร็จ ชื่อเสียง และอำนาจ 5. ความต้องการการแสดงออกได้ด้วยตัวเองอย่างแท้จริง เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่ามีความสามารถและศักยภาพเพียงไร ดังนั้น จึงต้องการที่จะใช้ความสามารถนั้นตอบสนองความต้องการของตน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทักษะคิด หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติการที่มีต่อองค์การเป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทักษะคิดหรือความรู้สึกจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆขององค์การ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ความเกี่ยวข้องกับองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

Kahn (1990) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันของพนักงานว่า เป็นการแสดงออกทางจิตวิทยาของสมาชิกในองค์การที่มีต่องานและองค์การ เมื่อพนักงานหรือสมาชิกในองค์การได้ปฏิบัติตามกฎขององค์การและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน ก็จะแสดงออกมา ทางด้านพฤติกรรม การนึกคิดและทางความรู้สึกและการแสดงออกมาระหว่างที่ทำงาน

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างใน พิชญากุญญ ศิริปัญญา, 2545) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้ 1. ความผูกพันขององค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน 2. ความผูกพันขององค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน 3. ความผูกพันขององค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ 5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันขององค์การของตนเอง

ชัยทวี เสนะวงษ์ (2550) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการที่จะพัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การแล้ว พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การอยู่ตลอดเวลา พนักงานเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเท ร่วมมือในการปรับปรุงงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทักษะคิด ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่าง

เต็มทีเพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองอยู่ และต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Porter (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์การ เป็นทักษะและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมทั้งความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ต่อองค์การได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง 2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การแม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ คือ ความเต็มใจจะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถูเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตน 2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3. ความจงรักภักดี คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์การและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ของพนักงานที่รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าต้องออกจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์การต่อไป 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกของพนักงาน รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Baron & Greenberg (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ 1. ตัวยาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง 2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง 3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง 4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยของ วเรศ ทยามันทีรานันท์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การ

ทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลงานวิจัยของ ปัทมา พรหมินทร์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานและตำแหน่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ทุกสาขาที่อายุงานครบ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 288 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square หรือ $2 \chi^2$ -test) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคง และความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การได้รับอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นและมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์จำนวน 180 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามวิธีของ Yamane (1970) 124 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลงานวิจัยของ ศุภิพร จิตต์เที่ยง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานทั่วไปที่ไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 362 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับ 6-7 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานพอสมควร ($\bar{X} = 3.31$) โดยมีความพึงพอใจในส่วนของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ($\bar{X} = 3.83$) ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พบว่าลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลงานวิจัยของ พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 409 คนใน 4 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ศาลายา พื้นที่บึงพริกขี้จิ้งจกวรรดิ พื้นที่เพาะช่าง และพื้นที่วังไกลกังวล สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบเป็น
 ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันใน
 องค์กรของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร
 ทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร
 ทางการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 สายงาน สังกัดพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการทำงานที่
 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และปัจจัยด้านสังกัดพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความไว้วางใจ
 ในองค์กรและความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ความไว้วางใจ
 ในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมี
 ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันในระดับปานกลาง 4) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความ
 ไว้วางใจในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 5) ความไว้วางใจในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ด้าน
 สถานะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลงานวิจัยของ รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทาราแกรนด์ กรุงเทพมหานคร โดยมี
 วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
 พนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วน
 บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทการ
 จ้าง ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์
 กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
 สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทการจ้าง ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาระดับความ
 พึงพอใจในงานที่จำแนกได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
 คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในการ
 ทำงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อระดับความผูกพัน
 ต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อโดย
 ใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับ
 นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับ
 ค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส

และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

ผลงานวิจัยของ พงษ์เทพ เกษเดวณ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยของ อธิราภัทร ชติยะหล้า (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้กรอบแนวคิดของ

Richard E. Walton ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้านดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ต่ำรับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การพบว่าต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์การต่อไป

ผลงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 4-6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

ผลงานวิจัยของ เกตุณภัส เมธีกสิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน

ที่มีต่องานกับความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรพนักงานผู้ให้บริการ และผู้บริหารระดับต้นที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ภายในองค์กรธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่มีอัตราค่าห้องพักตั้งแต่ 1,000 บาทต่อคืนขึ้นไป ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ การสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์หือทธิพลเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร 2) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร และความผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 13.50 3) ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร และความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร ด้านการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนจากความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 23.80 4) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรโดยผ่านตัวแปรแทรกซ้อน คือ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร และ 5) ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ผลงานวิจัยของ วีระพล ศิริคุณ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจ 2.) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจ และ 3.) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิเคราะห์ด้วย Independent Samples t-test และค่า F-test พบว่าทุกประเด็นไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และทดสอบสมมติฐานด้วย Pearson Correlation เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตใน

การทำงานกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ที่ระดับ 0.745 ในระดับปานกลาง มี P Value เท่ากับ 0.000 เป็นความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-and Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อมูลความพึงพอใจ และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal

Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี

ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลราชธานีประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือ

การทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

3.1.1.3 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี

ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลราชธานีประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลราชธานีประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

การวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนน มีระดับการวัดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ความหมายสำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (รวิชัย งามสันติวงษ์, 2540) มีดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------------|
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.8 ขึ้นไป | จัดว่ามีค่าสัมพัทธ์ในระดับสูงมาก |
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.6 – 0.79 ขึ้นไป | จัดว่ามีค่าสัมพัทธ์ในระดับสูง |
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.4 – 0.59 ขึ้นไป | จัดว่ามีค่าสัมพัทธ์ในระดับปานกลาง |

กลาง

- | | |
|---|-------------------------------|
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.2 – 0.39 ขึ้นไป | จัดว่ามีค่าสัมพัทธ์ในระดับต่ำ |
|---|-------------------------------|

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 0.19 จัดว่ามีค่าสัมพัทธ์น้อย หรือไม่มีค่าสัมพัทธ์

3.1.1.5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.882 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการ แจกในวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2558

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟา

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N Of Items
.882	.882	30

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 643 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 222 คน แต่ในงานวิจัยผู้วิจัยจะเก็บตัวอย่างจำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานโรงพยาบาลราชธานีที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานของโรงพยาบาลมีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานโรงพยาบาลราชธานี โดยมีระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 3 วัน หลังจากนั้นจึงทำการรวบรวมเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3.4.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.4.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	92	23
หญิง	308	77
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็น ร้อยละ 77 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23

4.1.2 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	145	36.25
30-45 ปี	89	22.25
สูงกว่า 45 ปี	166	41.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.5 รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และจำนวนที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25

4.1.3 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	269	67.25
ปริญญาตรี	126	31.5
ปริญญาโท	5	1.25
ปริญญาเอก	0	0
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

4.1.4 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	163	40.75
5-15 ปี	79	19.75
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	158	39.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.06	.738	ปานกลาง
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.04	.750	ปานกลาง
2. สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดสรรให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.11	.710	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน	3.05	.754	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.42	.742	มาก
4. บริเวณสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี	3.46	.738	มาก
5. สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	3.51	.729	มาก
6. บริษัทของท่านมีการกวดขันดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.32	.770	ปานกลาง
7. บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีแก่พนักงานเป็นประจำ	3.37	.731	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.06	.809	ปานกลาง
8. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ท่านได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม	2.98	.778	ปานกลาง
9. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม	3.07	.740	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

10. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.94	.916	ปานกลาง
11. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.24	.802	ปานกลาง
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.35	.780	ปานกลาง
12. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	3.44	.773	มาก
13. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัท	3.29	.793	ปานกลาง
14. การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในบริษัทของท่าน มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	3.33	.775	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.32	.755	ปานกลาง
15. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหา	3.24	.776	ปานกลาง
16. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ	3.16	.777	ปานกลาง
17. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทของท่าน	3.41	.727	มาก
18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.45	.741	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สิทธิของพนักงาน	3.20	.725	ปานกลาง
19. ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.20	.715	ปานกลาง
20. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่	3.19	.746	ปานกลาง
21. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี	3.06	.745	ปานกลาง
22. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.36	.693	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.39	.768	ปานกลาง
23. ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	3.38	.729	ปานกลาง
24. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัวและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.40	.776	ปานกลาง
25. ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตล่วงหน้าได้	3.38	.798	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.18	.793	ปานกลาง
26. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	3.11	.821	ปานกลาง
27. บริษัทของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำประโยชน์ให้แก่สังคมอยู่เสมอ	3.25	.765	ปานกลาง
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.25	.764	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .764 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .742 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.39 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .768 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.35 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .780 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.32 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .755 สิทธิของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .725 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.18 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .793 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .738 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .809

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ	\bar{x}	S.D	การแปลผล
ด้านลักษณะงาน	3.53	.726	มาก
1. ท่านมีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	.713	มาก
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบและได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อบริษัท	3.61	.735	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.39	.731	ปานกลาง
ด้านรายได้	3.02	.733	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.03	.728	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างจำแนกตามความพึงพอใจ

5. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.02	.725	ปานกลาง
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	3.02	.746	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.20	.676	ปานกลาง
7. ท่านพึงพอใจต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านได้รับจากบริษัท	3.25	.695	ปานกลาง
8. ท่านคิดว่าบริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง	3.13	.649	ปานกลาง
9. ท่านยอมรับในระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานบริษัท	3.22	.683	ปานกลาง
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.30	.755	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน	3.31	.763	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและเสมอภาคต่อท่านอยู่เสมอ	3.27	.741	ปานกลาง
12. ท่านพึงพอใจต่อโครงสร้างการบังคับบัญชาของบริษัทในปัจจุบัน	3.32	.762	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.50	.775	มาก
13. ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.52	.810	มาก
14. มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน	3.55	.777	มาก
15. เพื่อนร่วมงานของท่านหรือหน่วยงานอื่นๆ ช่วยให้คุณทำงานในบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข	3.42	.738	มาก
รวมความพึงพอใจ	3.31	.733	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .733 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .726 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .775 ด้านผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .755 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .676 ด้านรายได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .733

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D	การแปลผล
ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.30	.721	ปานกลาง
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์กร	3.18	.768	ปานกลาง
2. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านร่วมงานด้วย	3.34	.664	ปานกลาง
3. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญๆที่เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรแห่งนี้	3.20	.730	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆทราบว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	3.47	.788	มาก
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	3.43	.742	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.60	.743	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

6. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน	3.38	.718	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกภูมิใจอย่างมากที่เลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้	3.51	.772	มาก
8. ท่านรู้สึกภูมิใจอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่มีการกำหนดไม่สร้างประโยชน์อะไรให้ท่านมากนัก	3.23	.735	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.37	.775	ปานกลาง
9. ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ควรร่วมทำงานด้วยอย่างยิ่ง	3.27	.765	ปานกลาง
10. ท่านเต็มใจยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อจะรักษาสถานภาพการทำงานในองค์กรนี้	3.49	.697	มาก
11. ท่านมีความหวังใต่อนาคตขององค์กรแห่งนี้มาก	3.35	.784	ปานกลาง
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.37	.746	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .746 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .742 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .775 ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .721

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 **สมมติฐานข้อที่ 1** จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

4.2.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

สมมติฐานการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-test)

H0: เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1: เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านเพศกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรอิสระ ด้านเพศ ระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

		Levine's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
relation	Equal variances assumed	2.605	.107	-.913	398	.362	-.66996	.73386	-2.11269	.77277
	Equal variances not assumed			-.994	172.395	.321	-.66996	.67379	-1.99989	.65997

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านเพศที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี, สูงกว่า 45 ปี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

สมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

H0: อายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี, สูงกว่า 45 ปี) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: อายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี, สูงกว่า 45 ปี) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านอายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี, สูงกว่า 45 ปี) กับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรอิสระ อายุ (ต่ำกว่า 30 ปี, 30-45 ปี, สูงกว่า 45 ปี) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ANOVA					
รวมความผูกพันต่อองค์การ					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	276.775	2	138.387	3.428	0.033*
Within Groups	16027.465	397	40.371		
Total	16304.240	399			

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านอายุที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

สมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

H0: ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรอิสระ ด้านระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ANOVA					
รวมความผูกพันต่อองค์การ					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	744.031	2	372.015	9.492	0.000*
Within Groups	15560.209	397	39.194		
Total	16304.240	399			

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก) ที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.1.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

สมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

H0: ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 5 ปี, 5-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1: ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 5 ปี, 5-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ

องค์การ

ตัวแปรอิสระ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 5 ปี, 5-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป) ระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ANOVA

รวมความผูกพันต่อองค์การ

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1163.944	2	581.972	15.260	0.000*
Within Groups	15140.296	397	38.137		
Total	16304.240	399			

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 5 ปี, 5-15 ปี, มากกว่า 15 ปีขึ้นไป) ที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

สมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

H0: คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H1: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การทดสอบความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

Correlations

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความผูกพันต่อองค์การ			
		ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความปรารถนา	ความผูกพันต่อองค์การรวม
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Pearson Correlation	.652 **	.674 **	.701 **	.728 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Pearson Correlation	.643 **	.776 **	.789 **	.756 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ): ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	.678 **	.679 **	.697 **	713 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
การพัฒนา สมรรถภาพของ บุคคล	Pearson Correlation	.689 **	.764 **	.729 **	.773 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
การบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	Pearson Correlation	.685 **	.772 **	.794 **	.776 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
สิทธิของพนักงาน	Pearson Correlation	.851 **	.743 **	.745 **	.860 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้าน อื่น	Pearson Correlation	.829 **	.841 **	.839 **	.884 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	Pearson Correlation	.814 **	.879 **	.807 **	.865 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
รวมคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	Pearson Correlation	.765 **	.822 **	.833 **	.849 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.728$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.652, 0.674$ และ 0.701 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.756$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.643, 0.776$ และ 0.789 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.678, 0.679$ และ 0.697 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.773$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.689, 0.764$ และ 0.729 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.776$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.685, 0.772$ และ 0.794 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิทธิของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.851, 0.743$ และ 0.745 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับ

ความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.829, 0.841$ และ 0.839 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.814, 0.879$ และ 0.807 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.765, 0.822$ และ 0.833 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

สมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

H0: ความพึงพอใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H1: ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจ ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร

Correlations

ความพึงพอใจ		ความผูกพันต่อองค์กร			
		ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความปรารถนา	ความผูกพันต่อ องค์กรรวม
ด้านลักษณะ งาน	Pearson Correlation	.821 **	.723 **	.768 **	.745 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ด้านรายได้	Pearson Correlation	.822 **	.842 **	.851 **	.816 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ในงาน	Pearson Correlation	.711 **	.751 **	.809 **	.827 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ด้าน ผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	.731 **	.784 **	.776 **	.813 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
ด้านเพื่อน ร่วมงาน	Pearson Correlation	.766 **	.782 **	.808 **	.815 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
รวมความพึง พอใจ	Pearson Correlation	.734 **	.744 **	.754 **	.823 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.821, 0.723$ และ 0.768 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.816$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.822, 0.842$ และ 0.851 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.711, 0.751$ และ 0.809 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.731, 0.784$ และ 0.776 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.815$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.766, 0.782$ และ 0.808 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.734, 0.744$ และ 0.754 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 1

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
รวมความผูกพันต่อองค์กร		√	√	√

หมายเหตุ: √ หมายถึง significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 2

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความปรารถนา	ความผูกพันต่อองค์กรรวม
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	√	√	√	√
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	√	√	√	√
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	√	√	√	√
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	√	√	√	√
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	√	√	√	√
สิทธิของพนักงาน	√	√	√	√

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ): ตารางแสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 2

ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	√	√	√	√
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	√	√	√	√
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	√	√	√	√

หมายเหตุ: √ หมายถึง significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงการสรุปผลสมมติฐานข้อที่ 3

ความพึงพอใจ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อถือ	ความเต็มใจ	ความปรารถนา	ความผูกพันต่อองค์กรรวม
ด้านลักษณะงาน	√	√	√	√
ด้านรายได้	√	√	√	√
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	√	√	√	√
ด้านผู้บังคับบัญชา	√	√	√	√
ด้านเพื่อนร่วมงาน	√	√	√	√
รวมความพึงพอใจ	√	√	√	√

หมายเหตุ: √ หมายถึง significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุสูงกว่า 45 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.5 รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และจำนวนที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-15 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .764 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .742 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.39 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .768 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.35 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .780 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.32 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .755 สิทธิของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .725 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.18 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .793 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .738 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .809

5.1.1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .733 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .726 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .775 ด้านผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .755 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.20 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .676 และด้านรายได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .733

5.1.1.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .746 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .742 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .775 ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น .721

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่าง (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง (F-Test) ใช้ทดสอบความ

แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

- ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

- ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

- ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

- ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

5.1.2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

- คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.728$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.652, 0.674$ และ 0.701 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.756$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.643, 0.776$ และ 0.789 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.678, 0.679$ และ 0.697 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.773$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.689, 0.764$ และ 0.729 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.776$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.685, 0.772$ และ 0.794 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- สิทธิของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.860$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.851, 0.743$ และ 0.745 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.829, 0.841$ และ 0.839 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.865$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.814, 0.879$ และ 0.807 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.765, 0.822$ และ 0.833 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.2.3. สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

- ปัจจัยความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.745$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.821, 0.723$ และ 0.768 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความพึงพอใจด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.816$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.822, 0.842$ และ 0.851 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.711, 0.751$ และ 0.809 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.731, 0.784$ และ 0.776 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.815$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงและสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.766, 0.782$ และ 0.808 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความพึงพอใจโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.734, 0.744$ และ 0.754 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามสมมติฐาน ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงาน

ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมา พรหมินทร์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงานและตำแหน่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1978) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในแนวความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ 1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน 2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่ง

สภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continues Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ทักษะใหม่ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน 4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) ในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำเร็จเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่บนความสำเร็จในชีวิต 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน 6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ

นอกจากนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วเรศ ทยามันทีรานันท์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์

ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Smith, Kendall & Hulin (1969) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นแนวคิดองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานตามแบบวัตต์ดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index-JDI) ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่สร้างเป็นมาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างดี โดยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เล็งเห็นว่าเป็นงานที่คึกคัก มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น 2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน เล็งเห็นว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม 3. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นถูกพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม 4. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง อันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผน มีความคิดที่ทันสมัย เป็นต้น 5. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่เฉลียวฉลาดคอยช่วยเหลือ รับผิดชอบให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 4-6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

10,001-20,000 บาท 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านพฤติกรรมมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูงกว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีการสื่อสารกับพนักงานให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องเป้าหมายขององค์กร โดยมีการจัดการอบรมสัมมนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็นให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรยากาศสบายๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

5.3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูงสุด แต่ในขณะเดียวกัน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจในเรื่องค่าตอบแทนและปริมาณงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันหรือไม่ มีการตรวจสอบสถานที่ทำงานว่ามีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนด้านของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ สร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมชาติในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่งงาน

5.3.1.3 จากการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงสุด แต่ในขณะที่เดียวกันด้านรายได้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจในเรื่องของรายได้และงานที่พนักงานได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลราชธานี ดังนั้นในกรณีศึกษาถัดไป ควรจะศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงคุณภาพและนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทางพฤติกรรมที่แท้จริง

5.3.2.2 ควรศึกษาซ้ำในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมจากข้อมูลหลายๆแหล่ง หลังจากระยะเวลาผ่านไป 6 เดือน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลในครั้งแรก

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

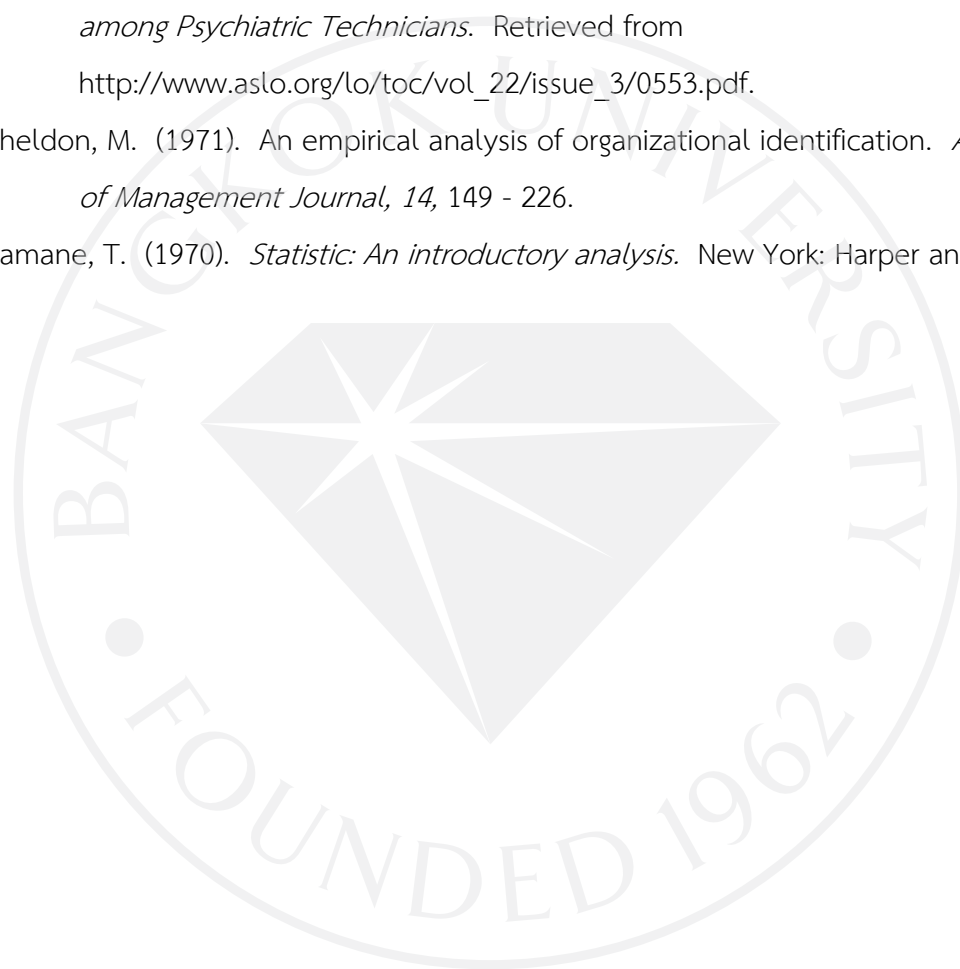
บรรณานุกรม

- กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2546). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ การเกษตร ไชยปราการจำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกตุณภัส เมธิกลีวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2550). *การผูกใจพนักงาน (Employee Engagement)*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/114919>.
- ฐิติพร หงษา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธनिया ปัญญาแก้ว. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2540). *หลักและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่.
- ธีราภัทร ชัตติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นพรัตน์ รุจนกานต์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์เวย์ส กราวด์ เซอร์วิสเซล จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นัยนา สุภัคธนาการ. (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายขายระดับผู้บริหาร บริษัท เนชั่นไวด์ประกันชีวิต จำกัด (เชียงใหม่)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บงกช เทพจารี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือน ทหารบก*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปัทมา พรหมมิตร. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). *ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฟ้าใส พุ่มเกิด. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรา แสงอรุณ. (2543). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ กรณีศึกษารัฐานทัพเรือพังงา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมโซฟิเทล เซนทาราแกรนด์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วเรศ ทยามันทีรานันท์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระพล ศิริคุณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรีสกุล สังข์ศรี. (2541). *ลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษาเฉพาะกรณีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2553). *ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุบิน รักเหล่า. (2545). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน หลังการนำ ISO9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อธิตานันท์ ลิ้มสังคมเสิศ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความพึงพอใจของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบอาคารสำนักงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Retrieved from <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>.

- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in Work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Porter, L. (1974). *Organization Commitment: Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians*. Retrieved from http://www.aslo.org/lo/toc/vol_22/issue_3/0553.pdf.
- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149 - 226.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.





แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เพราะจะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อมูล 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30-45 ปี

() สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-15 ปี

() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดสรรให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน					
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
4	บริเวณสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี					
5	สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ					
6	บริษัทของท่านมีการกวดขันดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี					
7	บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีแก่พนักงานเป็นประจำ					

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
8	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา ท่านได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม					
9	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรม					
10	บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
11	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น					
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						
12	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่					
13	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติมได้จากการสนับสนุนของบริษัท					
14	การฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดขึ้นในบริษัทของท่าน มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
15	บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา					
16	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ					

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
		5	4	3	2	1
สิทธิของพนักงาน						
17	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทของท่าน					
18	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
19	ผู้บริหารของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
20	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่					
21	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีการปฏิบัติงานอย่างเสรี					
22	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น						
23	ท่านมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานและเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน					
24	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว และเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
25	ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตล่วงหน้าได้					

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
26	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม					
27	บริษัทของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำประโยชน์ให้แก่สังคมอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓)ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความพึงพอใจ						
ด้านลักษณะงาน						
1	ท่านมีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบและได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อบริษัท					
3	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านรายได้						
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
5	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
6	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน						
7	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านได้รับจากบริษัท					
8	ท่านคิดว่าบริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง					
9	ท่านยอมรับในระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท					
ด้านผู้บังคับบัญชา						
10	ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจ ในกระบวนการทำงาน					
11	ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นธรรมและเสมอภาคต่อท่านอยู่เสมอ					
12	ท่านพึงพอใจต่อโครงสร้างการบังคับบัญชาของบริษัทในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจ (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
13	ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
14	มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน					
15	เพื่อนร่วมงานของท่านหรือหน่วยงานอื่นๆช่วยให้ท่านทำงานในบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความผูกพันต่อองค์กร						
ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์กร					
2	สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ร่วมงานด้วย					
3	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญๆที่เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรแห่งนี้					
4	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกให้ใครๆทราบว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร						
5	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้มากกว่าปกติเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
6	องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน					
7	ท่านรู้สึกภูมิใจอย่างมากที่เลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้					
8	การทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่มีกำหนดไม่สร้างประโยชน์อะไรให้ท่านมากนัก					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
9	ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ควรร่วมทำงานด้วยอย่างยิ่ง					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น / ข้อความวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
10	ท่านเต็มใจยอมรับทำงานที่ได้รับมอบหมายเกือบทุกประเภทเพื่อที่จะรักษาสถานภาพการทำงานในองค์กรนี้					
11	ท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรแห่งนี้มาก					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

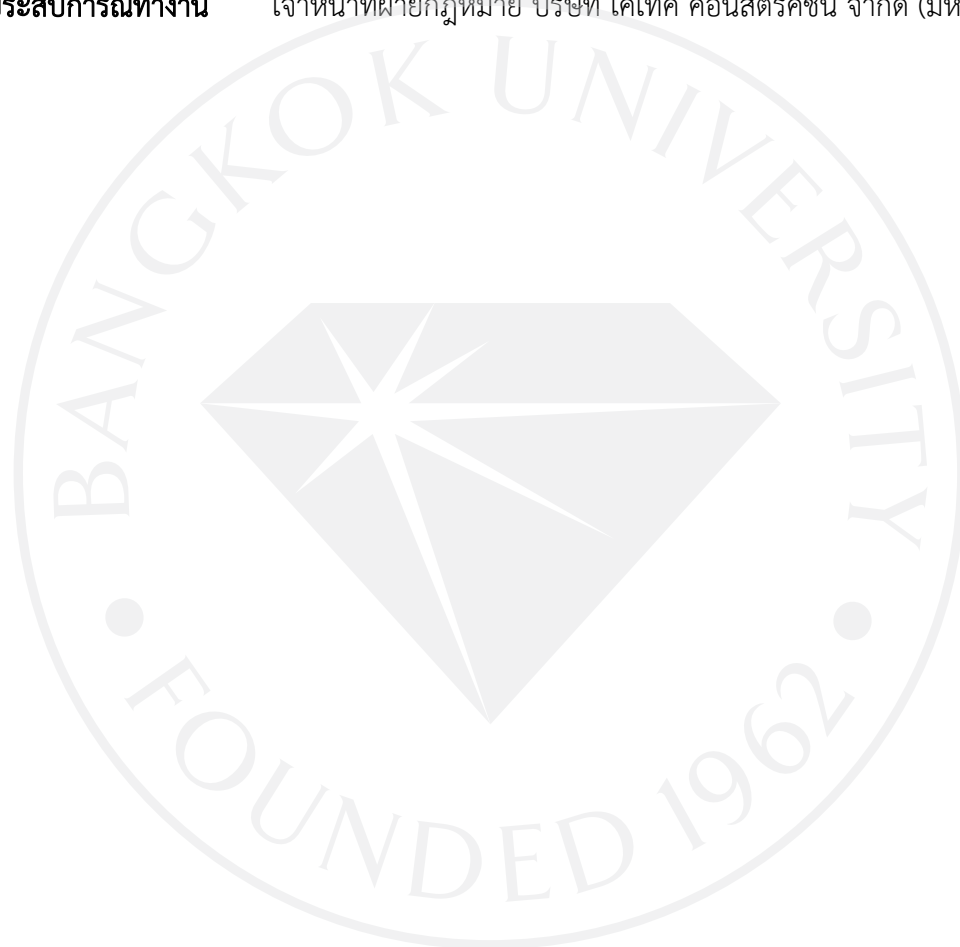
.....

.....

** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ **

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	กานต์พิชชา บุญทอง
อีเมล	iambbah88@gmail.com
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา : โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ ระดับปริญญาตรี : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ คณะนิติศาสตร์บัณฑิต
ประสบการณ์ทำงาน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย บริษัท เคเทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) [REDACTED] อยู่บ้านเลขที่ 6143 ม.8

ซอย - ถนน - ตำบล/แขวง ประจวบ

อำเภอ/เขต อุยธยา จังหวัด อุยธยา รหัสไปรษณีย์ 13000

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570204128

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย

กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมล่าวลัย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร