

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี

A RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY
OF WORK LIFE AMONG STAFFS OF HEALTH PROMOTING TAMBON HOSPITAL,
CHONBURI PROVINCE.

กาญจนา อาจศึก

- 9 ก.ค. 2563

3890 2 6

600969478

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

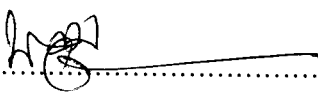
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ กาญจนา อาจศึก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

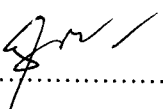
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

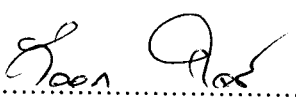

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรียัตน์ ล้อมพงศ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรียัตน์ ล้อมพงศ์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ต้นวัฒนกุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลลภ ใจดี)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยวดี รอดจากภัย)

วันที่ 16 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรียรัตน์ ล้อมพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง ศาสตราจารย์เกียรติคุณบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดชลบุรีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านในครอบครัว ญาติ พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ศึกษาเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บวรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่สำคัญทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่านานนี้

กาญจนา อาจศึก

สิงหาคม 2561

58920209: ส.ม. (สาขารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพัน/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ เจ้าหน้าที่ รพ.สต.

กาญจนา อาจศึก: ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี (A RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE AMONG STAFFS OF HEALTH PROMOTING TAMBON HOSPITAL, CHONBURI PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์, Ph.D. 79 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องรับผิดชอบสูง ทำงานหนัก มีภาระงานหลากหลาย และต้องปฏิบัติงานในชุมชน ทำให้มีการลาออกไปทำงานที่อื่น ดังนั้น การศึกษานี้จึงต้องการค้นหาความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ 210 คนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชลบุรี ข้อมูลเก็บด้วยการส่งแบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ และวิเคราะห์ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนมากเป็นผู้หญิง (77.1%) มีอายุเฉลี่ย 33.6±8.5 ปี ส่วนมาก จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีและสูงกว่า (80.5%) เป็นนักวิชาการสาธารณสุข (50.5%) เป็นข้าราชการ (66.2%) ที่เหลือเป็นพนักงาน และลูกจ้าง มีอายุงานเฉลี่ย 9.6±8.4 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อรพ.สต. โดยรวมคิดเป็น ร้อยละ 72.4 ของคะแนนเต็ม มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมคิดเป็น ร้อยละ 75.1 ของคะแนนเต็ม คะแนนของความยึดมั่นผูกพันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สัมพันธ์กันเชิงบวก ให้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน .649 ($p < .001$) ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องทุกระดับจึงควรสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าของ รพ.สต. มากยิ่งขึ้น

58920209: M.P.H. (PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS: COMMITMENT/ QUALITY OF WORK LIFE/ STAFFS OF HEALTH
PROMOTING TAMBON HOSPITAL

KANJANA ARDSEUK: A RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE AMONG STAFFS OF HEALTH
PROMOTING TAMBON HOSPITAL, CHONBURI PROVINCE. ADVISOR: SRIRAT
LORMPHONGS, Ph.D. 79 P. 2018.

The staffs of health promoting Tambon hospital is responsible for the heavy workload, many functional roles and worked in the community. They were to make a resignation to work elsewhere. Therefore, this study was to find the correlation between organizational commitment and quality of work life in the work among staffs of health promoting Tambon hospital. The sample was consisted of 210 staffs from health promoting tambon hospital in Chonburi province. Data were collected by submitting surveys via social networks and analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this study were shown that the staffs were most of the female (77.1%), an average age of 33.6 ± 8.5 years, a bachelor's degree and above (80.5%). public health officials (50.5%) were civil servants (66.2%). And the rest were employees and employees. The average working age was 9.6 ± 8.4 years. There was an average overall Commitment score 72.4% of the total score and an average overall quality of life in the work score 75.1% of the total score. The correlation of commitment score and quality of life in work score related significantly, given .649 Pearson's product moment correlation coefficient. ($<.001$). So, administrators at all levels should support the commitment to staffs to pride and ownership in HPTH.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
ข้อจำกัดของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
สภาพและปัญหาการทำงานของผู้บริหาร.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผู้ปกครอง.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	34
รูปแบบการศึกษา.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
4 ผลการศึกษา.....	39
ข้อมูลทั่วไป.....	47
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	41
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	46
ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ...	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการศึกษา.....	57
อภิปรายผลการศึกษา.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก.....	69
ภาคผนวก ข.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	79

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามข้อมูลทั่วไป 40
2	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทางจิตใจ 42
3	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทางความคงอยู่..... 43
4	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทางความเป็นบรรทัดฐาน..... 44
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจำนวน ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ รพ.สต. ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รายด้าน 45
6	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่ได้รับ..... 46
7	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 47
8	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้า ในอาชีพ..... 48
9	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ..... 49
10	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น..... 50
11	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การมีประชาธิปไตย..... 51
12	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน..... 52
13	จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 53
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของคุณภาพชีวิตในการทำงานและจำนวน ร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
2 โครงสร้างอัตราค่าตัวของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.).....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตเนื่องจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นการทำงานที่เหมาะสมและการมีองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นการเสริมสร้างทุนของประเทศทุกด้าน ทั้งทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน โดยพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพราะคนคือบุคลากรของหน่วยงานซึ่งเป็นหน่วยแห่งสังคมและเป็นตัวสร้างเศรษฐกิจที่สำคัญที่สุด ที่จะช่วยให้ประเทศเจริญก้าวหน้า

เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญต่อระบบบริการสุขภาพ จากสถานการณ์และแนวโน้มของระบบบริการสุขภาพไทยด้านกำลังคนด้านสุขภาพ พบว่า ประสพปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุข เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่ควรเป็น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2550) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นสถานบริการทางสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มักจะตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทำให้การหากำลังคนลงไปอยู่ได้ครบเต็มจำนวนนั้นเป็นไปได้ยาก จึงทำให้กำลังคนด้านสุขภาพที่มีอยู่จริงใน รพ.สต. ยังถือว่าอยู่ในระดับขาดแคลนและห่างไกลจากเกณฑ์กำลังคนตามนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุขตั้งไว้ (สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ, 2554) เมื่ออัตรากำลังบุคลากรที่มีในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึงเกิดปัญหาที่มีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน เจ้าหน้าที่จึงต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องทำงาน ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านบริการทั้งในสถานบริการและในชุมชนการ (สำเร็จ แหียงกระโทก, 2545) และการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน รพ.สต. ใช้เวลาส่วนใหญ่กับงานรักษาพยาบาล (ร้อยละ 60-70) มากกว่างานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคซึ่งเป็นภารกิจหลักของรพ.สต. และใช้เวลากว่าร้อยละ 30 ของ

เวลาการทำงานทั้งหมด เพื่อทำรายงานผลงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวง สาธารณสุขกำหนด รวมถึงการทำงานด้านบริหาร งานเอกสารอื่น ๆ เช่น งานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การบันทึกข้อมูล มีผลทำให้เวลาที่ให้บริการสุขภาพประชาชนลดน้อยลง (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, กฤษดา แสงวงศ์, เบญจพร รัชตารมย์, กมลนัทธ์ ม่วงยิ้ม, อติญาณ์ ศรีเกษตริน และคณะ, 2560) อีกทั้งบุคลากรยังมีการถ่ายโอนไปหน่วยงานเอกชนเพิ่มขึ้น ความมั่นคงในการประกอบอาชีพก็ลดน้อยลง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ปฏิบัติงานทั้งที่ไม่มีกฎหมายประกอบวิชาชีพมารับการทำงาน อีกทั้งไม่มีความชัดเจนของระเบียบและกฎหมาย การบรรจุเป็นข้าราชการนั้นต้องมีการสอบแข่งขัน และในปัจจุบันจึงมีลูกจ้างเข้ามาทำงานในหน่วยงานสาธารณสุขเพิ่มขึ้น เมื่อไม่พึงพอใจหรือไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังก็สามารถเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ง่ายจึงทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่รู้สึกขาดขวัญกำลังใจ ที่ทำงานหนัก แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

การที่บุคลากรในองค์กร จะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้น บุคลากรต้องมีความสุขกับการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคมการทำงาน ที่สำคัญมีแรงจูงใจ ที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นพลังผลักดันให้คนแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในการทำงาน (ศรีัญญา ปิตินรเศรษฐ์, 2553) รวมถึงบุคลากรส่วนใหญ่ที่อยู่ในระบบงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานก่อน เมื่อบุคลากรอยู่ในสภาวะการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ รู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสำคัญยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน (กองสวัสดิการแรงงาน, กรมกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2547) เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) และเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร เป็นผลให้ทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Manion, 2003)

การปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนี้ มิได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในงานมีแรงจูงใจเห็นคุณค่าในงานจึงจะปฏิบัติสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการทำงานที่ดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีย่อมกระทบต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.ตามแนวคิดของ Richard E. Walton คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ประการ คือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิและกรรมสิทธิ์ขององค์กรความเท่าเทียม ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.สศ.ต่อไป

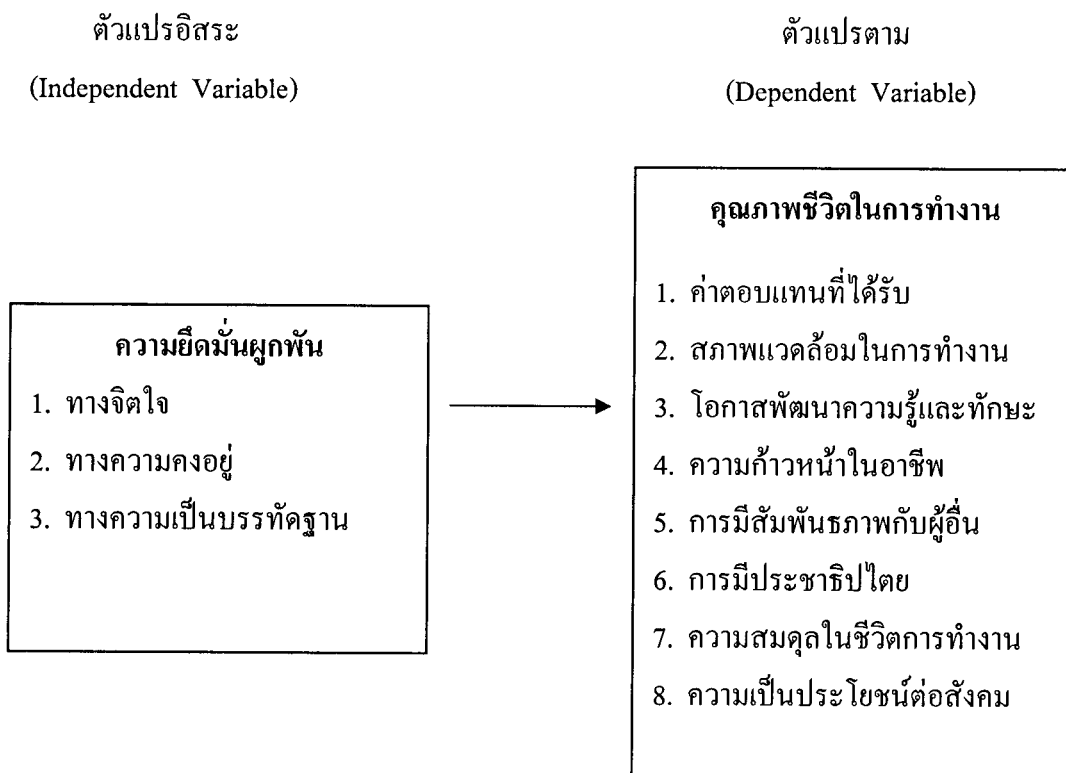
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการศึกษา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับการศึกษา

ผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตันของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ทางจิตใจ ทางความคงอยู่ และทางความเป็นบรรทัดฐาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรี จำนวน 210 คน โดยทำการศึกษาในช่วงระหว่าง เดือนมกราคม 2560 ถึง เดือนสิงหาคม 2560

ข้อจำกัดของการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถามทางแอปพลิเคชันไลน์ ทำให้ผู้วิจัยไม่มีโอกาสอธิบายชี้แจงรายละเอียดกับเจ้าหน้าที่โดยตรง เจ้าหน้าที่ทราบรายละเอียดโดยจากการอ่านแบบสอบถามเท่านั้นและต้องใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้รับข้อมูลล่าช้า
2. การสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการแนะนำกันเรื่อย ๆ ทำให้สุ่มตัวอย่างไม่ครบทุกตำแหน่งและทุกสายงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรทางสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) อย่างน้อย 1 ปี ตามสายงานดังต่อไปนี้ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่งานการแพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ในเขตจังหวัดชลบุรี
2. องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ซึ่งเป็นสถานพยาบาลประจำตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตจังหวัดชลบุรี มีภารกิจให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคของประชาชน
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและเจตนาคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของรพ.สต. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจ หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ใน รพ.สต. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ รพ.สต. พร้อมทั้งจะอุทิศเวลาและความสามารถอย่างเต็มที่
 - 3.2 ความยึดมั่นผูกพันทางความคงอยู่ หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากการทุ่มเทเวลาและความสามารถ การทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องการทำงานอยู่ที่ รพ.สต. จนเกษียณ และรู้สึกกังวลเมื่อต้องลาออกจากการทำงานที่ รพ.สต.
 - 3.3 ความยึดมั่นผูกพันทางความเป็นบรรทัดฐาน หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจาก ค่านิยม ความเชื่อในการจงรักภักดีต่อสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ความต้องการที่จะทุ่มเทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้เจริญก้าวหน้า
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึก ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่รพ.สต. เกี่ยวกับ

4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้จากกาปฏิบัติงาน สวัสดิการที่พักรักษาและสวัสดิการอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบกับงานลักษณะอื่น

4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่เป็นอันตรายกับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ สถานที่ทำงานเอื้อต่อการมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

4.3 โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ หมายถึง ความมากน้อยในการได้รับโอกาสศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ประชุมวิชาการ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

4.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสในการโยกย้ายหรือถูกไล่ออกต่ำ

4.5 การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง การร่วมทำกิจกรรมร่วมกันที่ทำให้เกิดความสนิทสนม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับ เชื่อใจ และไว้วางใจกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.6 การมีประชาธิปไตย หมายถึง การได้รับความเคารพ ความยุติธรรม การมีสิทธิในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.7 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตประจำวัน และไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว

4.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทางสังคม การช่วยเหลือ การเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

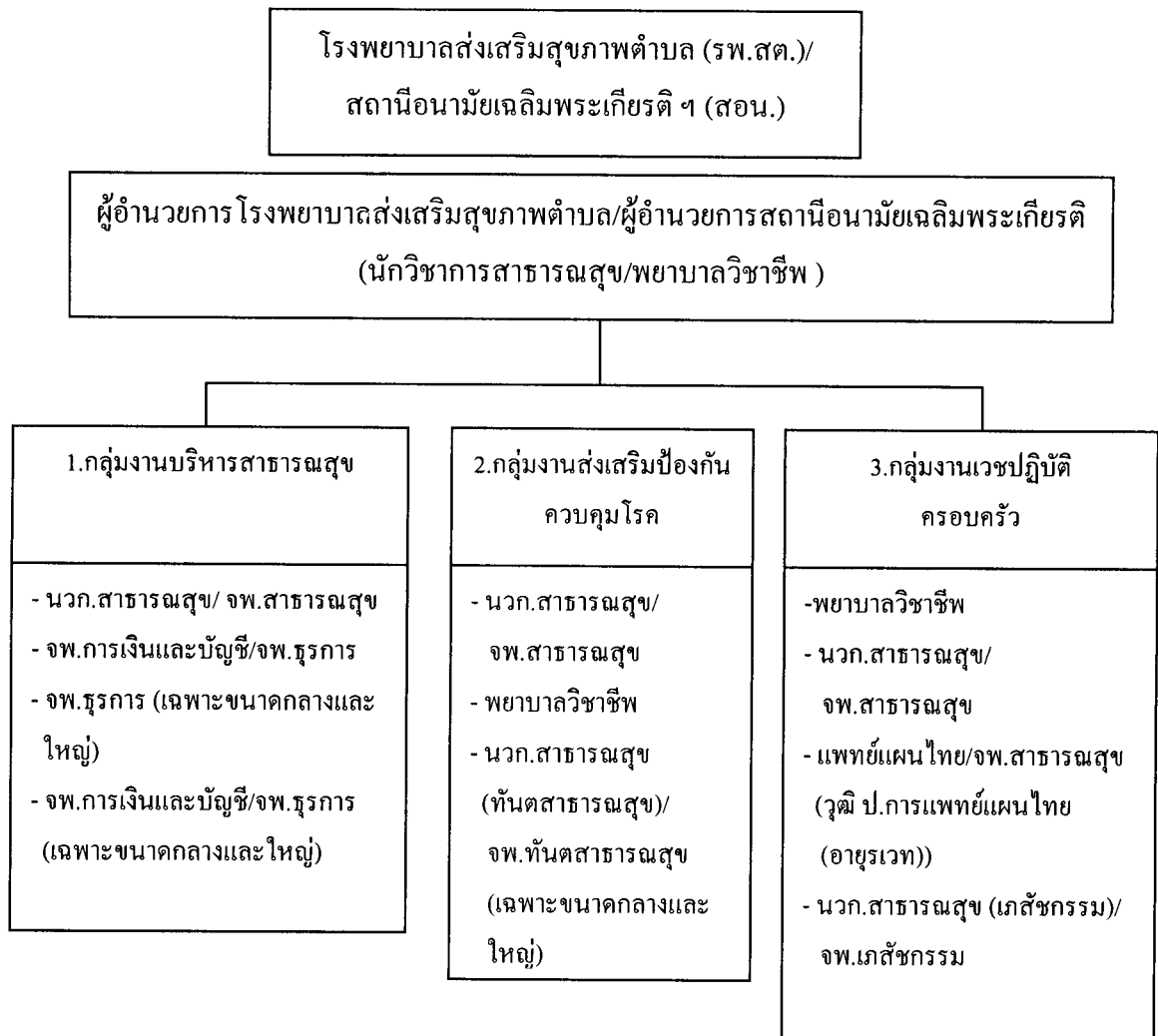
การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. สภาพและปัญหาการทำงานของเจ้าหน้าที่
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพและปัญหาการทำงานของเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นสถานบริการทางสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ (Primary care) ที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดชลบุรีมี 11 อำเภอ โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 118 แห่ง มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 515 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, กระทรวงสาธารณสุข, 2559) โดยเฉลี่ยมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ รพ.สต. ละ 4-5 คน ซึ่งมีการให้บริการผู้ป่วยโดยเฉลี่ย 51 คนต่อวัน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

โครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดย มติ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 6/2559 เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2559 และ มติ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 โดยโครงสร้างของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบ่งบุคลากรเป็น 3 กลุ่มภารกิจ ดังนี้ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)



ภาพที่ 2 โครงสร้างอัตรากำลังของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบ่งภารกิจออกเป็น 3 กลุ่มงานดังนี้ (กองบริหาร
ทรัพยากรบุคคล, สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

1. กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข

1.1 งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งาน
ตรวจ สอบควบคุมภายใน งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง งานบำรุงรักษาสถานที่ราชการ
งานการเงิน การบัญชี งานบัญชีเกณฑ์คงค้าง และงานภูมิทัศน์

1.2 งานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาบุคลากร และ
งานสัมมนาและฝึกอบรม

1.3 งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข ประกอบด้วย งานแผน โครงการสาธารณสุข งานตัวชี้วัดสาธารณสุข งานประเมินผลโครงการ งานนิเทศงาน งานนโยบายเร่งด่วน และโครงการพิเศษ งานสาธารณสุขพื้นที่พิเศษ/เฉพาะ งานพัฒนาวิชาการวิจัยและนวัตกรรม งานวิทยากร และงานฝึกอบรมนักศึกษา

1.4 งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ ประกอบด้วย งานข้อมูลข่าวสาร งานเทคโนโลยีสารสนเทศสาธารณสุข และงาน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร

1.5 งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ ประกอบด้วย งานมาตรฐานหน่วยบริการ งาน PCA งาน 5 ส. และงานคุณภาพบริการ

1.6 งานหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย งานโครงการหลักประกันสุขภาพ งานรับคำร้องขอขึ้นทะเบียน งานตรวจสอบสิทธิ งานรับคำร้องเรียน งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ งานประกันผู้ป่วยประกันสังคม และงานผู้ประสบภัยจากรถ

1.7 งานสุขภาพภาคประชาชน ประกอบด้วย งานสาธารณสุขมูลฐานแนวใหม่ และงานสัมพันธ์ชุมชน และองค์กรภายนอก

1.8 งานกฎหมายสาธารณสุข ประกอบด้วย งาน พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 งานกฎหมาย พ.ร.บ. วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน และ งานบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข

2. กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

2.1 งานแผนงาน/ โครงการ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงาน/ โครงการ และการประเมินโครงการ

2.2 งานส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย งานอนามัยแม่และเด็ก งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานวางแผนครอบครัว งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์สาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกและบริการเยี่ยมบ้าน

2.3 งานป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ งานควบคุมโรคสัตว์และแมลงนำโรค และงานระบาดวิทยา

2.4 งานอนามัยโรงเรียน ประกอบด้วย งานอนามัยโรงเรียน และงานศูนย์เด็กเล็กนำอยู่

2.5 งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย งานอาหารปลอดภัย และงานตรวจสอบอาหารและสารปนเปื้อน

2.6 งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย ประกอบด้วย งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานอาชีวอนามัย งานอุบัติเหตุ และภัยพิบัติ

- 2.7 งานทันตสาธารณสุข ประกอบด้วย งานทันตสาธารณสุข ในสถานบริการ และ งานทันตสาธารณสุขในชุมชน
- 2.8 งานแพทย์แผนไทย ประกอบด้วย งานแพทย์แผนไทย งานแพทย์ทางเลือก และ งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร
- 2.9 งานอื่น ๆ ตามนโยบาย
3. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว
- 3.1 งานแผนงาน/ โครงการ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงาน/ โครงการ และ การประเมินโครงการ
- 3.2 งานรักษาพยาบาล ประกอบด้วย งานรักษาพยาบาล (ปฐมภูมิ) งานตรวจประเมิน และบำบัดโรคเบื้องต้น งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน อุบัติภัย งานให้คำปรึกษาด้านสุขภาพสาธารณสุข งาน สุขศึกษาประชาสัมพันธ์
- 3.3 งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก ได้แก่ งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อใน คลินิก
- 3.4 งานเภสัชสาธารณสุข ประกอบด้วย งานเภสัชสาธารณสุข งานให้คำปรึกษาการ ใช้จ่าย
- 3.5 งานส่งต่อผู้ป่วย ได้แก่ งานคัดกรอง ส่งต่อผู้ป่วย และ EMS
- 3.6 งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน ประกอบด้วย งานคัดกรองผู้ป่วยตามกลุ่มวัย งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม งาน HHC และ งาน Long Term Care
- 3.7 งานฟื้นฟูสภาพ ประกอบด้วย งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ งานฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้สูงอายุ งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยติดเตียง งานสุขภาพจิต งานบำบัดผู้ป่วยติดยาเสพติด และงาน To Be Number One

สภาพการทำงานในปัจจุบัน นอกจากภารกิจหลักของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แล้ว ยังต้องทำงานหลายด้าน ทั้งงานให้บริการที่ต้องครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันรักษาและฟื้นฟู การคัดกรอง และการทำงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาลและ กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมีภาระงานอื่นนอกจากภารกิจหลัก เช่นงานพัสดุ เอกสาร การ เงิน การวิจัยข้อมูลทำให้ภาระงานมากต้องทำงานนอกเวลา อีกทั้งอัตรากำลังบุคลากรที่มีในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึงเกิดปัญหา มีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน (สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ, 2554) ซึ่งทิศทางการดำเนินงานสุขภาพของรพ.สต. ควรเน้นการส่งเสริมและป้องกันโรค แต่ในปัจจุบัน การดำเนินงานเปลี่ยนไปเน้นการรักษาพยาบาลค่อนข้างมาก ภาระงานในปัจจุบันเป็นเรื่องของการ

รักษาถึงร้อยละ 70 - 90 การส่งเสริมและการป้องกันจึงทำได้น้อยลง (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ, 2560) ผู้ป่วยที่มารับบริการส่วนใหญ่จะเป็นผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เป็นผู้ป่วยที่โรงพยาบาลส่งตัวกลับลงมารับการรักษาในพื้นที่ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในรพ.สต.มีน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นด้วยกัน เช่น ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ทำให้เจ้าหน้าที่ลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือย้ายไปทำงานที่อื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาค่าความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte & Takezawa, 1984) การสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งซึ่งคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver, 1996) โดยพัฒนาแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) (Maslow, 1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการ โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในสายอาชีพหรือเป็นต้น

โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ขั้น ของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอกประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยเช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น ความสัมพันธ์ที่ดี การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. สอนองความต้องการด้านวัตถุ การทำงานเป็นการเปลี่ยนวัตถุคิพที่มีอยู่ตามธรรมชาติให้เป็นสิ่งที่สามารถสนองความต้องการ เป็นวิธีการที่ทำให้ได้สินค้าและบริการที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อัน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

2. สอนองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเองโดยการทำงานทำให้บุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จ และสมรรถภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถเอาชนะได้ทั้งตนเองและสภาพแวดล้อม และเกิดจากการที่แต่ละบุคคลได้ทำงานเพื่อผลิตสิ่งที่คนอื่นเห็นว่า มีค่า การที่บุคคลทำงานทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นพลเมืองเต็มขั้น

3. สอนองความต้องการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย การทำงานให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีใจจดจ่ออยู่กับงานและจดจ่อกับสภาวะแวดล้อม

4. สอนองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมานอกจากการทำงานช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้แล้ว การทำงานยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมของมนุษย์เพื่อช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินชีวิตมากขึ้น และยังเป็น การเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้ธรรมชาติความเหมาะสมที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ การทำงานเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ซึ่งการที่มนุษย์สามารถเปลี่ยนรูปแบบสภาวะแวดล้อม และสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมที่เขามีอยู่ถือว่า

เป็นความสำเร็จในการทำงานของมนุษย์อย่างหนึ่ง การทำงานจึงเป็นวิธีการสำคัญที่มนุษย์จะเอาชนะและควบคุมธรรมชาติจากการศึกษายังพบต่อไป ว่าการทำงาน ได้สนองเป้าหมายทางสังคมของมนุษย์ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ช่วยให้บุคคลได้พบปะสนทนาสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน แลกเปลี่ยนทักษะและความรู้ซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการประเมินตนเอง ช่วยให้มนุษย์รู้ถึงสมรรถภาพของตน เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเองอยู่ในระดับไหน ทำงานได้ดีหรือไม่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดว่ามนุษย์มีค่าหรือไม่เพียงใด (สุมาลย์ รูปหอม, 2550)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางที่ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน โดยนักปราชญ์ นักการศาสนา และนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (Good Life) และการกินคือดีมีสุข (Well-Being) ซึ่งหมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีมาตรฐานนับศตวรรษแล้ว มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานดังนี้คือ

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) กล่าวว่า การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงานด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

มงคล ลาวรรณา (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดตั้งขึ้นอย่างเหมาะสม

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

วัฒนา อัทธุมวรรณ (2542) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานได้ดีถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทักษะคิดคำนวณที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รวมถึงความมีมานะพากเพียร ไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
4. ความมุ่งมั่นอนาคต ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และรู้กาลเทศะ อดได้ รอ

ได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

สรรเสริญ เศษะนุรพา (2545) ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สุพินดา สีวานนท์ (2545) ได้นิยามความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งวัดได้จากระดับความรู้ สึก ฟังพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ

Guest (1979) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอื่นเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานเช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Skrovan (1983) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน กิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกจ้าง

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของไทย หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (พลับพลึง ใจก่อดี, 2552) ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากองค์กรใดมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุวริย์เพชรแต่ง, 2555) สะท้อนถึงความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลเนื่องมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2552) เป็นการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว(อารีรัตน์ ขวลา, 2551)

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความผาสุกในการทำงาน ความรู้สึก ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีประชาธิปไตย รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะ และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นมีความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามทัศนคติของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ซึ่งจะต้องมีปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยมจิตใจ เป็นต้น ได้มีนักวิชาการเสนอไว้แตกต่างกันบ้างในรายละเอียดคือ

Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้

ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพการเดินทาง

ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเองตัวอย่างเช่นความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cummings (1985) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อ การครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ และมีแผนระวางภัยที่ดี

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้องศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลารอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

ยูเนสโก UNESCO (1980) ได้กำหนดคุณภาพชีวิตจะดีหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่อง โครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเจริญเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น

3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio – Cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการค้า

5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

Cambell (1976) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ว่ามี 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยด้านมลภาวะความหนาแน่นของประชากร และสถานที่อยู่อาศัย

2. ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ของครอบครัว

3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยปัจจัยด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

Werther and Davis (1982) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ในการทำงานและสถานที่ทำงานเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่นการรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ การหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การบริหารจัดการ เป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงานสภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของ คุณภาพชีวิต การทำงานสภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

3.4 วัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงานและความซื่อสัตย์ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

Lewin (1982) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)

2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)

3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)

4. การควบคุมการทำงาน (Control Of Work)

5. การปกครองตนเอง (Autonomy)

6. การยอมรับ (Recognition)

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)

8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get Work Done)

10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Kossen (1991) กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded-Vertically Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกรวมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multi Skilling) จะช่วยให้พนักงาน ได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two Dulls Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well) อาจมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในสายงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employee Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Dessler (1991) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Skrovan (1983) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) ใน 2 ด้าน คือ ในด้านกระบวนการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และในด้านการพัฒนาบุคคลด้วย การพัฒนาบนพื้นฐานอยู่บนหลักการประชาธิปไตยและแนวคิดเรื่องสิทธิปัจเจกบุคคล

2. การเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของพวกเขา พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพวกเขาได้รับความพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (Daily practice) คือ แนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความไว้วางใจ การเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ การเคารพให้เกียรติ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ฯลฯ จะต้องเป็นบรรทัดฐานขององค์กรและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานจริง ๆ ในชีวิตการทำงานประจำวันของทุกคนในองค์กร

Schermerhorn (1996) กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ

4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
6. ความภูมิใจในงานและองค์การ

Delamotte and Takezawa (1984) ได้วิเคราะห์ว่าองค์ประกอบของคุณภาพการทำงานไว้ 4 ประเด็น กล่าวคือ

1. เป้าหมายประเพณี จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเงื่อนไขของการทำงานซึ่งได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัย และสุขภาพ ซึ่งองค์การจะต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัดมีการกำหนดชั่วโมงและเวลาในการทำงานและมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าในการให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การจะต้องมีระบบการร้องทุกข์และอุทธรณ์

3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจเป็นรูปขององค์คณะบุคคล ความท้าทายในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และรวมถึงการมีอำนาจและบารมี

ประภาพร บุญเพิ่ม (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานมี มาตรฐาน มีคุณภาพ ภาระงานและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ ทำงาน การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ โอกาส ในการพัฒนาและใช้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคมใน องค์การ สิทธิในการปฏิบัติงานในองค์การ การงานและจังหวะชีวิตโดยรวม ตลอดจนการอยู่ร่วมกัน ในสังคม

ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

วลัยพร ศิริภิมย์ (2541) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต การทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (Means) มรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อ การพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุน ให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ได้กล่าว คือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงานมีความสมหวังในการทำงานขณะ เดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลงานปรากฏยังความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวม เรียกว่าทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่าหน่วยงาน

นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมติดตามไปด้วย

Desslers (1991) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเกิดวัฒนธรรมองค์การ (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ (Psychological environment)

Hackman & Sutte (1977) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการศึกษาไว้อย่างชัดเจนว่าอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะเจริญขึ้นตามวัย มีความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย และเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักสูงขึ้นตามไปด้วย จึงมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยด้านอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ศิริกุล จันทุม, 2543)

2. สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพคู่ จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ทำให้มีที่ปรึกษา ระบายความรู้สึกกับข้อใจในการทำงาน มีผู้เข้าใจ ให้กำลังใจ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาร่วมกัน จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าบุคคลที่เป็นโสด สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ผลการศึกษา สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (ศิริกุล จันทุม, 2543) และสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ชยภัทร หอมทอง, 2549)

3. ระดับการศึกษา การที่ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ให้มีการศึกษาในระดับที่สูง จะทำให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทำให้พึงพอใจในงานส่งผลให้

คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยด้านระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ทัศนีย์ จังกาจิตต์, 2547)

4. ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน หรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความชำนาญและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มากขึ้น มีความละเอียดรอบคอบ จึงทำงานได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน มีประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมมีรายได้และตำแหน่งงานสูงขึ้น จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้ที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (ชยภัทร หอมทอง, 2549; พลับพลึง ใจคอดี, 2552)

5. รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนวิชาชีพ รายได้มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิตรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพรายได้ที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัว ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยรายได้อับกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (ศิริกุล จันทุม, 2543; พลับพลึง ใจคอดี, 2552)

6. ตำแหน่งงาน เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีจะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ใน 8 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Walton, 1974)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

ความหมายขององค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ องค์กร สรุปได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของคำว่าองค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กรหมายถึงความรวมถึงองค์การด้วย

ชัยฤกษ์ บรจงแก้ว (2548) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า หมายถึง หน่วยงานหรือสถานที่รวมในการทำงานที่ซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกัน มารวมกันและมีความผูกพันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิก ทั้งนี้ องค์กรจะต้องดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า องค์กร (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือ เป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สมจิตต์ ตันสกุล (2548) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อการประสานประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม และองค์กรภายใต้สภาวะการดำเนินงาน หรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กร (Organization) มีลักษณะของความสัมพันธ์หรือการรวมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรืออาจเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือผสมการทำงานกันอย่างเป็นทางการ โดยมิเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยสถานที่ตั้ง หรือเวลาในการดำเนินการ และสิ่งสุดท้ายที่องค์กรต้องการคือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

Becker (1960) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตาม

บทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่า คือความเต็มใจของสมาชิกในองค์กรที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร

March and Mannari (1977) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี

Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Porter (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

Richard (1998) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ องค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers and Porter (1979) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. แนวทางแรก ให้ค่านิยมว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กร จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กร

2. นิยามความผูกพันต่อองค์กรอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพัน

เชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Mayer and Allen (1990) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงาน ต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานของคนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพอใจองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้ Mayer and Allen (1990)

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันทางการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลாதงสังคม และกระบวนการกล่อมเกลาทงองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ

1. เน้นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment-Related Behaviors) อาทิ การไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด

2. เน้นความผูกพันต่อองค์กร ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์กร เป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Brewer and Lock (1995) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์กร

7. การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

Steers and Porter (1979) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

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

Steers (1977) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ
3. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

Miner (1992) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Miner (1992) ได้กล่าวถึงระยะต่าง ๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบด้วย 3 ระยะคือ

1. ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ลักษณะงานที่ทำการให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลักษณะองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกประทับใจและรู้สึกว่าจะมีความหมายต่อองค์กรมากขึ้นเพียงใด

3. ความผูกพันในระยะนี้ปลาย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคมความมั่นคงทางการงาน และการอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาค่าตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลในองค์กรให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่า บุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร (กฤษกร ดวงสว่าง, 2540) ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นสัญญาณขององค์กรในการฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ ในช่วงวิกฤติ ในส่วนของพนักงานแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ในส่วนของผลดี จะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์กร เช่น ได้เลื่อนขั้น เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดี ๆ ในการทำงานอย่างอื่น ที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์กร ปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงานอย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลดีหรือเสียขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้น ๆ เอง ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Buchanan (1974) ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผล 4 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมากขึ้น
2. ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. การมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่มากขึ้น
4. การเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกและน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา โดยรวม บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรุณี สุมนโหมหาคุดม (2542) ได้ทำการศึกษา คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ข้าราชการที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จूरिพร แจ็งธรรมมา (2545) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมาคือความพึงพอใจในงาน โดยรวม คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในรายด้านอยู่ระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 4 ตัวแปร คือการรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ ความขัดแย้งในบทบาท ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

วิมล อินันต์ดา (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสระบุรีพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ofพยาบาลวิชาชีพ

สมเกียรติยศ วรเดช, ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ และดวงพร ถวัลย์ชัยวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลก่งหรา จังหวัดพัทลุง รายได้ต่อเดือนและความพึงพอใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคลความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน สิทธิและธรรมเนียมองค์กร ความเท่าเทียม ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ลักษณะการศึกษาแบบสหสัมพันธ์ (Correlational study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป้าหมายได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดชลบุรี โดยมีเกณฑ์คัดเลือกดังนี้

- 1.1 ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในช่วงระยะเวลาเก็บข้อมูล
- 1.2 สามารถสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ได้

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรประมาณกลุ่มตัวอย่างด้วยความแปรปรวนของประชากร (Daniel, 1995, p. 180) โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าสถิติของการแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน เมื่อกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นในการประมาณค่าคงที่ 95% ทดสอบสองหาง มีค่าเท่ากับ 1.96

p = สัดส่วนของความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเท่ากับร้อยละ 84.4 โดยได้จากผลการวิจัยของ ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554)

q = โอกาสที่เกิดขึ้นมีค่าเท่ากับ $1-p$

d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{1.96^2 (0.844)(1 - 0.844)}{0.05^2}$$

$$n = 202.24 \text{ คน}$$

ฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างการศึกษาในครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดโควต้า จังหวัดชลบุรีมี 10 อำเภอ (อำเภอเกาะสีชัง ไม่มี รพ.สต.) กำหนดกลุ่มตัวอย่างอำเภอละ 21 คน จากนั้นคัดเลือกเจ้าหน้าที่ รพ.สต. อำเภอละ 1 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบลูกโซ่ โดยให้เจ้าหน้าที่ รพ.สต. ที่คัดเลือกมาอำเภอละ 1 คน แนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักเฉพาะในเขตอำเภอตนเองที่มีลักษณะตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 3 คน จากนั้นให้แต่ละคนแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักอีกคนละ 3 คนทำเช่นนี้เรื่อย ๆ จุดซื้อที่ติดต่อทางแอปพลิเคชันไลน์ จนได้รายชื่อซ้ำกันอย่างน้อย 2 ครั้งครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ชนิดและลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรพ.สต. มีลักษณะคำถามเป็นแบบปิด 4 ข้อ และลักษณะคำถามเป็นแบบเปิด 2 ข้อ รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ถาม ความรู้สึก ความภาคภูมิใจ ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการยอมรับจากสังคม มีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ตัวเลือก ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนรวม 25 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อความบวก	ข้อความลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตาม ความพึงพอใจ (คำตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ความเท่าเทียม ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม) มีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ตัวเลือก ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีเกณฑ์การให้คะแนนข้อความทางบวกให้ 5, 4, 3, 2, 1 มีจำนวนรวม 40 ข้อ

2. การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Meyer and Allen ปรับภาษาแบบวัดของ อนุพงษ์ สอดสี ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ปรับภาษาแบบวัดของ ปิยะนุช เลิศศรีนภาพร ตรวจสอบรูปแบบ เนื้อหา ภาษา จัดทำคำชี้แจงในการตอบ นำแบบสอบถาม ปรึกษาอาจารย์ที่ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ของภาษาที่ใช้และความตรงของเนื้อหา

3. การตรวจสอบความตรงเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ศึกษาความถูกต้อง ในด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และถูกต้องเชิงทฤษฎี โดยนำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญเลือกตอบ 3 ข้อ คือ เห็นด้วย (มีความสอดคล้อง) ไม่แน่ใจ (ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง) ไม่เห็นด้วย (แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้อง) เมื่อได้รับการประเมินกลับมาแล้ว นำข้อเสนอแนะนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำมาให้คะแนน โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนข้อความแต่ละข้อ ดังนี้

เห็นด้วย ให้คะแนนเท่ากับ +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนนเท่ากับ 0

ไม่เห็นด้วย ให้คะแนนเท่ากับ -1

หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) ปรากฏว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ รพ.สต. มีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0

4. การทดลองใช้และหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การทดลองใช้ นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ รพ.สต. อำเภอ พันธ์นิคม จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการส่งทางแอปพลิเคชันไลน์

4.2 การหาคุณภาพรายข้อ นำผลที่ได้จากการนำไปทดลองใช้ มาหาอำนาจจำแนก ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อพบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อ รพ.สต. มีค่าระหว่าง 0.16-0.79 และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าระหว่าง 0.01-0.87 คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ไว้ ซึ่งถือว่าเป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ ส่วนข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า 0.20 นำมาปรับเนื้อหาและแก้ไขภาษาให้ครอบคลุม ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.3 การหาความเที่ยง หาค่าความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช พบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อ รพ.สต. มีค่าเท่ากับ 0.84 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งความเที่ยงของแบบวัดที่ยอมรับกันได้ทั่วไปควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2553ก, หน้า 26)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการส่งหนังสือขออนุญาตและร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยถึง นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดชลบุรี
2. เพิ่มรายชื่อติดต่อทางแอปพลิเคชันไลน์ แนะนำตัว ชี้แจงรายละเอียด แล้วคัดลอกลิงค์แบบสอบถามที่สร้างใน Google form ส่งผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ ตามรายชื่อติดต่อ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วส่งกลับโดยการกดบันทึกผ่านลิงค์ ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากได้รับแบบสอบถาม และติดตามการตอบแบบสอบถาม โดยการส่งข้อความเตือนทางแอปพลิเคชันไลน์
3. รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อทุกชุดให้เรียบร้อย ส่งออกข้อมูลจาก Google form เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการ โดยเริ่มต้นจาก จัดทำรหัสคู่มือ ส่งออกข้อมูลจาก Google form แล้วนำข้อมูลเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการหาจำนวนและร้อยละของคำตอบแต่ละข้อ ส่วนอายุ หาอายุต่ำสุด อายุสูงสุด อายุเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ จากนั้นทำตารางแจกแจงความถี่แบ่งกลุ่มอายุเป็น 6 กลุ่ม จัดอันดับภาคชั้นแบบเปิด 5 ปี กลุ่มแรกอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มสุดท้ายอายุ 45 ปีขึ้นไป หาจำนวน ร้อยละของกลุ่มอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานใน รพ.สต. หาค่าต่ำสุด สูงสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำตาราง

แจกแจงความถี่แบ่งกลุ่ม เป็น 5 กลุ่ม จัดอันดับภาคชั้นแบบเปิด 5 ปี กลุ่มแรก 1-4 ปี กลุ่มสุดท้าย 20 ปีขึ้นไป หาจำนวน ร้อยละของกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น รวมคะแนนรายคน แยกรายด้านและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ร้อยละคะแนนเฉลี่ย และแจกแจงความถี่ โดยแบ่งคะแนนแต่ละด้านและคะแนนรวม เป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Bloom (อ้างใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2553ข, หน้า 208) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ระดับดีมาก	ได้คะแนนร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มขึ้นไป
ระดับปานกลาง	ได้คะแนนร้อยละ 60 -79 ของคะแนนเต็ม
ระดับน้อย	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น รวมคะแนนรายคน แยกตามรายด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย ร้อยละคะแนนเฉลี่ย และแจกแจงความถี่ โดยแบ่งคะแนนแต่ละด้านและคะแนนรวม เป็น 3 ระดับ แปลผลเกณฑ์เดียวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความผูกพันต่อองค์กร กับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกรายด้านและโดยรวม ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม การปกปิดและรักษาความลับ โดยกลุ่มตัวอย่างไม่จำเป็นต้องระบุชื่อในแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการถอนตัวจากการศึกษาได้ทุกเมื่อ และมีสิทธิที่จะทราบผลของการวิจัยหลังจากวิจัยสิ้นสุดลง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรี จำนวน 210 คน ผลการศึกษานำเสนอด้วยการบรรยายประกอบตาราง เรียงลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนมากเป็นผู้หญิง ร้อยละ 77.1 อายุ 25-39 ปี ร้อยละ 74.2 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.3 เป็นนักวิชาการสาธารณสุขและพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 77.2 ลักษณะงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 66.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน รพ.สต. ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 61.4 ส่วนที่เหลือ 1 ใน 4 เป็นเจ้าหน้าที่ชาย ร้อยละ 22.9 เป็นพยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขและแพทย์แผนไทย ร้อยละ 22.8 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รวม	210	100.0
เพศ		
ชาย	48	22.9
หญิง	162	77.1
อายุ(ปี)		
<25	23	11.0
25-29	69	32.9
30-34	36	17.0
35-39	23	11.0
40-44	28	13.3
>45	31	14.8
(\bar{X} = 33.56, SD = 8.55, Min = 23, Max = 55)		
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	41	19.5
ปริญญาตรี	154	73.3
ปริญญาตรีขึ้นไป	15	7.2
สายงาน		
นักวิชาการสาธารณสุข	106	50.5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	56	26.7
พยาบาลวิชาชีพ	30	14.3
เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข	11	5.2
แพทย์แผนไทย	7	3.3
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	139	66.2
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	49	23.3
ลูกจ้างชั่วคราว	19	9.0
พนักงานราชการ	2	1.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	1	0.5
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในรพ.สต. (ปี)		
1-4	79	37.6
5-9	50	23.8
10-14	22	10.5
15-19	27	12.9
>20	32	15.2

(\bar{X} = 9.63, SD = 8.36, Min = 1, Max = 37)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ทางจิตใจ ทางความคงอยู่ และทางความเป็นบรรทัดฐาน ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มากกว่าร้อยละ 80 ภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานอยู่ที่ รพ.สต. และรู้สึกว่าการที่ทำงานสำคัญ ร้อยละ 60-79 ยินดีที่ได้ใช้เวลาและใช้ความสามารถ มีความสุขในการทำงาน ใจผูกพันกับ รพ.สต. และรู้สึกไม่สบายใจหากไม่ได้ทำงานที่นี่ และน้อยกว่าร้อยละ 60 รู้สึกกังวลใจ กลุ่มใจเมื่อ รพ.สต. มีปัญหา และอี้อัดใจ กลุ่มใจที่จะต้องปฏิบัติงานที่นี่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ทางจิตใจ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทางจิตใจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่	94	44.8	88	41.9	24	11.4	4	1.9	0	0.0
2. ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ทำงานอยู่ที่ รพ.สต.	92	43.8	86	40.9	27	12.9	5	2.4	0	0.0
3. รู้สึกว่างานที่ทำมีสำคัญ	75	35.7	94	44.8	32	15.2	8	3.8	1	0.5
4. ยินดีที่ได้อุทิศเวลาและใช้ ความสามารถ	67	31.9	93	44.3	43	20.5	6	2.8	1	0.5
5. มีความสุขในการทำงาน	63	30.0	92	43.8	40	19.0	14	6.7	1	0.5
6. มีใจผูกพันกับ รพ.สต.	60	28.6	95	45.2	42	20.0	12	5.7	1	0.5
7. รู้สึกสบายใจหากไม่ได้ ทำงานที่นี่	13	6.2	23	11.0	39	18.5	55	26.2	80	38.1
8. รู้สึกกังวลใจ กลุ่มใจเมื่อรพ. สต.มีปัญหา	36	17.1	82	39.1	70	33.3	21	10.0	1	0.5
9. อึดอัดใจ กลุ่มใจ ที่จะต้อง ปฏิบัติ	7	3.4	34	16.2	53	25.2	53	25.2	63	30.0

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความคงอยู่ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ร้อยละ 60-79 ต้องทำงานที่นี่ต่อไป เพราะเป็นการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม และทุ่มเทเวลาและความสามารถมากเกินที่จะลาออก และเจ้าหน้าที่น้อยกว่าร้อยละ 60 กังวลหากต้องออกจาก รพ.สต. โดยไม่มีงานรองรับ ชีวิตจะยุ่งยากและลำบาก รู้สึกเป็นเจ้าของ รพ.สต. ทำงานที่นี้จนเกษียณ แต่มีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 50 อยากลาออกหรือย้ายออก การตัดสินใจทำงานที่นี้ คือ ความผิดพลาดในชีวิต ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ทางความคงอยู่

ความยึดมั่นผูกพันต่อ รพ.สต. ด้านคงอยู่	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ต้องทำงานที่นี้ต่อไป เพราะเป็นการทำประโยชน์ ให้แก่ส่วนรวม	57	27.1	103	49.1	45	21.4	5	2.4	0	0.0
2. หุ่นุ้เวลาและ ความสามารถมากเกินไปจะ ลาออก	49	23.3	92	43.8	48	22.9	19	9.0	2	1.0
3. กังวล หากต้องออกจาก รพ.สต. โดยไม่มีงานรองรับ	55	26.2	63	30.0	45	21.4	26	12.4	21	10.0
4. อยากลาออกหรือ ย้ายออก	15	7.2	37	17.6	51	24.3	54	25.7	53	25.2
5. การตัดสินใจทำงานที่นี้ คือความผิดพลาดในชีวิต	12	5.7	26	12.4	57	27.1	52	24.8	63	30.0
6. ชีวิตจะยุ่งยากและ ลำบาก หากออกจาก รพ.สต.	30	14.3	74	35.2	62	29.5	34	16.2	10	4.8
7. ทำงานใน รพ.สต. จนเกษียณ	40	19.0	59	28.1	66	31.4	23	11.0	22	10.5
8. รู้สึกเป็นเจ้าของรพ.สต.	29	13.8	61	29.0	63	30.0	44	21.0	13	6.2

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความเป็นบรรทัดฐาน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มากกว่า ร้อยละ 80 เต็มใจทำงาน ร้อยละ 60-79 มีส่วนร่วมในการพัฒนา รพ.สต.ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีจงรักภักดีและได้รับการปลูกฝังให้เชื่อในคุณค่าของความจงรักภักดี และเจ้าหน้าที่น้อยกว่าร้อยละ 60 เห็นว่าการย้ายหรือลาออกจากไปอยู่หน่วยงานอื่นเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง และสังคมจะ

ยอมรับได้ และมีเจ้าหน้าที่ลาออกหรือย้ายออกเพื่อไปทำงานหน่วยงานอื่นมากขึ้น ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จำแนกตามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ทางความเป็นบรรทัดฐาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทางความเป็นบรรทัดฐาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. เต็มใจทำงาน	79	37.6	96	45.7	33	15.7	2	1.0	0	0.0
2. การมีส่วนร่วมในการ พัฒนา รพ.สต. ให้เป็นที่ ยอมรับของสังคม	70	33.3	81	38.6	49	23.3	8	3.8	2	1.0
3. การจงรักภักดีต่อ รพ.สต. เป็นสิ่งสำคัญ	43	20.5	98	46.7	60	28.5	9	4.3	0	0.0
4. เชื่อว่ามีคนที่จงรักภักดีต่อ รพ.สต. อย่างแท้จริง	42	20.0	94	44.8	54	25.7	19	9.0	1	0.5
5. ได้รับการปลุกฝังให้เชื่อ ในคุณค่าของความจงรักภักดี	38	18.1	94	44.8	51	24.3	24	11.4	3	1.4
6. การลาออกหรือย้ายออก เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง	25	11.9	57	27.1	78	37.2	33	15.7	17	8.1
7. ย้ายหรือลาออก ไปอยู่ หน่วยงานอื่น สังคมจะ ยอมรับได้	36	17.2	84	40.0	49	23.3	24	11.4	17	8.1
8. มีเจ้าหน้าที่ลาออกหรือย้าย เพื่อไปทำงานหน่วยงานอื่น มากขึ้น	51	24.3	67	31.9	56	26.7	28	13.3	8	3.8

เมื่อจัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จากคะแนนเต็ม 125 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 72.4 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่โดยรวมมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ร้อยละ 70.5 รองลงมา มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ร้อยละ 15.7 และระดับน้อย ร้อยละ 13.8

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจ จากคะแนนเต็ม 45 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 79.2 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจในระดับมาก ร้อยละ 53.3 รองลงมา มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจระดับปานกลาง ร้อยละ 43.4 และระดับน้อย ร้อยละ 3.3

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความคงอยู่ จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 68.3 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความคงอยู่ ระดับปานกลาง ร้อยละ 67.1 รองลงมา มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความคงอยู่ ระดับน้อย ร้อยละ 16.7 และระดับมาก ร้อยละ 16.2

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความเป็นบรรทัดฐาน จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 68.9 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความเป็นบรรทัดฐาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 69.5 รองลงมา มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความเป็นบรรทัดฐาน ระดับมาก ร้อยละ 24.8 และระดับน้อย ร้อยละ 5.7 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจำนวน ร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร	มาก		ปานกลาง		น้อย		คะแนน เต็ม	สรุป	
	n	%	n	%	n	%		\bar{X}	\bar{X} %
ทางจิตใจ	112	53.3	91	43.4	7	3.3	45	35.67	79.2
ทางความคงอยู่	34	16.2	141	67.1	35	16.7	40	27.31	68.3
ทางความเป็นบรรทัดฐาน	52	24.8	146	69.5	12	5.7	40	27.57	68.9
ความยึดมั่นผูกพัน โดยรวม	33	15.7	148	70.5	29	13.8	125	90.56	72.4

หมายเหตุ \bar{X} % คือ ร้อยละเฉลี่ยของคะแนนเต็ม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ด้านการมีประชาธิปไตย ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่อง การจัดสรรสวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีความยุติธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอตามอัตราสวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับทักษะและความรู้ และ ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพียงพอกับการดำรงชีวิต ร้อยละ 56.2, 53.8, 49.6, 48.6 และ 42.4 ตามลำดับ และพบว่า มีเจ้าหน้าที่ประมาณร้อยละ 20 เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่ได้รับ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. การจัดสรรสวัสดิการด้านที่พักอาศัยมีความยุติธรรม	33	15.7	85	40.5	68	32.4	21	10.0	3	1.4
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอตามอัตรา	16	7.6	97	46.2	58	27.6	31	14.8	8	3.8
3. สวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอ	18	8.6	86	41.0	63	30.0	34	16.1	9	4.3
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับทักษะและความรู้	16	7.6	86	41.0	72	34.3	29	13.8	7	3.3
5. ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพียงพอกับการดำรงชีวิต	12	5.7	77	36.7	78	37.1	32	15.3	11	5.2

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบสะดวกและมีปลอดภัย แสงเสียงและกลิ่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและพร้อมใช้งาน ร้อยละ 64.7, 61.4 และ 55.2 ตามลำดับ แต่มีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 20 ไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และหากได้รับอันตรายจากการทำงานจะไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ร้อยละ 20.5 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบสะดวกและมีปลอดภัย	40	19.0	96	45.7	64	30.5	9	4.3	1	0.5
2. แสง เสียง และกลิ่นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	35	16.7	94	44.7	54	25.7	25	11.9	2	1.0
3. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ และพร้อมใช้งาน	23	10.9	93	44.3	65	31.0	25	11.9	4	1.9
4. ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	32	15.3	74	35.2	62	29.5	35	16.7	7	3.3
5. หากได้รับอันตรายจากการทำงาน จะได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเต็มที่	35	16.7	62	29.5	70	33.3	31	14.8	12	5.7

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มากกว่าร้อยละ 50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องมั่นใจว่าการทำงานที่ รพ.สต. มีความก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิต เห็นว่าเป็นงานที่มีอนาคต มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ร้อยละ 64.3, 59.1, 59.0 และ 55.7 ตามลำดับ แต่ยังมีเจ้าหน้าที่อีก

ร้อยละ 30 เห็นว่าการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เป็นไปได้ยาก ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้า ในอาชีพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. มั่นใจว่าการทำงานที่ รพ. สต. มีความก้าวหน้า และมั่นคง ในชีวิต	47	22.4	88	41.9	59	28.1	13	6.2	3	1.4
2. เป็นงานที่มีอนาคต	46	21.9	78	37.2	67	31.9	15	7.1	4	1.9
3. โอกาสได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	37	17.6	87	41.4	57	27.1	20	9.5	9	4.3
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนโอกาสในการปรับ เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	33	15.7	84	40.0	72	34.3	14	6.7	7	3.3
5. สามารถปรับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว	39	18.6	51	24.3	57	27.1	48	22.9	15	7.1

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มากกว่าร้อยละ 70 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนา งาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ตามความถนัด และ มีโอกาสใช้ทักษะ ความรู้ ในการทำงาน อย่างเต็มที่ ร้อยละ 76.2, 75.7, 75.7, 71.9 และ 71.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. มีโอกาสได้แสดงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุง และพัฒนางาน	50	23.8	110	52.4	41	19.5	7	3.3	2	1.0
2. มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ	44	20.9	115	54.8	44	20.9	5	2.4	2	1.0
3. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้แ่ ความคิดเห็นในการพัฒนางาน	57	27.1	102	48.6	44	20.9	6	2.9	1	0.5
4. มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัด	42	20.0	109	51.9	49	23.3	10	4.8	0	0.0
5. มีโอกาสใช้ทักษะความรู้ ใน การทำงานอย่างเต็มที่	44	20.9	106	50.5	54	25.7	4	1.9	2	1.0

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ผลการศึกษาพบว่า
เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ในเรื่องได้รับการยอมรับ เชื่อใจ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานให้ความสนทนมน มีโอกาสแลกเปลี่ยน
ความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนางาน มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่าง
เต็มที่ และมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัดร้อยละ 75.7, 74.8, 67.6, 62.9 และ 62.4
ตามลำดับ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. ได้รับการยอมรับ เชื่อใจ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	54	25.7	105	50.0	39	18.6	11	5.2	1	0.5
2. ผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนม	68	32.4	89	42.4	40	19.0	13	6.2	0	0.0
3. ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	57	27.1	85	40.5	54	25.7	13	6.2	1	0.5
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง	51	24.3	81	38.5	65	31.0	9	4.3	4	1.9
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	39	18.6	92	43.8	56	26.7	16	7.6	7	3.3

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีประชาธิปไตย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 72.9 รองลงมาผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ร้อยละ 71.0 และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 65.3 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
การมีประชาธิปไตย

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การมีประชาธิปไตย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. มีอิสระในการตัดสินใจใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ	59	28.1	94	44.8	41	19.5	13	6.2	3	1.4
2. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคล	52	24.8	97	46.2	48	22.8	11	5.2	2	1.0
3. มีสิทธิแสดงความคิดเห็นใน การทำงานต่อผู้บังคับบัญชา	43	20.5	94	44.8	58	27.6	11	5.2	4	1.9
4. เคารพในสิทธิส่วนตัวของ เจ้าหน้าที่เสมอ	41	19.5	95	45.3	60	28.6	11	5.2	3	1.4
5. งานได้รับมอบหมายงานมี เหมาะสมและยุติธรรม	45	21.4	90	42.9	56	26.7	16	7.6	3	1.4

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า
เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง
งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รองลงมาหยุด ลางาน ได้เมื่อมีธุระจำเป็น
เร่งด่วน และแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิต ได้เหมาะสม ร้อยละ 76.2, 73.3 และ 70.0 ตามลำดับ
ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. งานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตประจำวัน	49	23.3	111	52.9	39	18.6	7	3.3	4	1.9
2. หยุค ลางานได้เมื่อมีธุระ จำเป็น เร่งด่วน	58	27.6	96	45.7	35	16.7	19	9.0	2	1.0
3. แบ่งเวลาในการดำเนินชีวิต ได้อย่างเหมาะสม	47	22.4	100	47.6	50	23.8	12	5.7	1	0.5
4. มีเวลาให้กับครอบครัวอย่าง เต็มที่โดยไม่กระทบต่อเวลา ทำงาน	43	20.5	100	47.6	55	26.2	12	5.7	0	0.0
5. มีเวลาสำหรับการพักผ่อน หย่อนใจ	53	25.2	81	38.6	62	29.5	12	5.7	2	1.0

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า
เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง
งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รองลงมางานที่ทำได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม และ
รพ.สต.มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ ด้าน ร้อยละ 85.8, 81.4 และ 77.7 ตามลำดับ
ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวน และร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.จำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็น ด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี	90	42.9	90	42.9	26	12.3	4	1.9	0	0.0
2. งานที่ทำได้รับการยอมรับ นับถือจากสังคม	83	39.5	88	41.9	34	16.2	4	1.9	1	0.5
3. รพ.สต.มีส่วนร่วมช่วยเหลือ สังคมในทุก ๆ ด้าน	69	32.9	94	44.8	44	20.9	3	1.4	0	0.0
4. การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณ ประโยชน์	63	30.0	90	42.9	40	19.0	15	7.1	2	1.0
5. งานที่ทำเป็นงานที่ต้อง เสียสละอย่างมาก	51	24.3	94	44.7	42	20.0	21	10.0	2	1.0

เมื่อจัดระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม จากคะแนนเต็ม 200 คะแนน เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 75.1 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่โดยรวมมีคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 66.2 รองลงมามีคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับมาก ร้อยละ 29.0 และระดับน้อย ร้อยละ 4.8

ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 67.6 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนค่าตอบแทนที่ได้รับ ระดับปานกลาง ร้อยละ 56.2 รองลงมามีคะแนนค่าตอบแทนที่ได้รับ ระดับมาก ร้อยละ 23.8 และระดับน้อย ร้อยละ 20.0

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 70.9 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 49.5 รองลงมามีคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับมาก ร้อยละ 31.9 และระดับน้อย ร้อยละ 18.6

ความก้าวหน้าในอาชีพ จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 71.4 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีคะแนนความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับปานกลาง ร้อยละ 45.7 รองลงมามีคะแนนความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับมาก ร้อยละ 37.7 และระดับน้อย ร้อยละ 17.1

โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 78.5 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีคะแนน โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะระดับมาก ร้อยละ 52.4 รองลงมามีคะแนน โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะระดับปานกลาง ร้อยละ 42.8 และระดับน้อย ร้อยละ 4.8

การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 77.2 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีคะแนนการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นระดับมาก ร้อยละ 49.0 รองลงมามีคะแนนการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นระดับปานกลาง ร้อยละ 41.9 และระดับน้อย ร้อยละ 9.1

การมีประชาธิปไตย จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 76.4 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีคะแนนการมีประชาธิปไตยระดับมาก ร้อยละ 50.0 รองลงมามีคะแนนการมีประชาธิปไตย ระดับปานกลาง ร้อยละ 40.5 และระดับน้อย ร้อยละ 9.5

ความสมดุลในการทำงาน จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 77.3 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีคะแนนความสมดุลในการทำงาน ระดับมาก ร้อยละ 51.0 รองลงมามีคะแนนความสมดุลในการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 41.9 และระดับน้อย ร้อยละ 7.1

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน เจ้าหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 81.2 ของคะแนนเต็ม แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีคะแนนความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับมาก ร้อยละ 64.8 รองลงมามีคะแนนความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับปานกลาง ร้อยละ 31.4 และระดับน้อย ร้อยละ 3.8 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละของคุณภาพชีวิตในการทำงานและจำนวน ร้อยละของเจ้าหน้าที่ รพ.สต.ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	มาก		ปานกลาง		น้อย		คะแนนเต็ม	สรุป	
	n	%	n	%	n	%		\bar{X}	$\bar{X}\%$
1. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	50	23.8	118	56.2	42	20.0	40	16.90	67.6
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	67	31.9	104	49.5	39	18.6	40	17.72	70.9
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	78	37.2	96	45.7	36	17.1	40	17.86	71.4
4. ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ และทักษะ	110	52.4	90	42.8	10	4.8	40	19.62	78.5
5. ด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	103	49.0	88	41.9	19	9.1	40	19.3	77.2
6. ด้านการมีประชาธิปไตย	105	50.0	85	40.5	20	9.5	40	19.09	76.4
7. ด้านความสมดุลในการทำงาน	107	51.0	88	41.9	15	7.1	40	19.32	77.3
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	136	64.8	66	31.4	8	3.8	40	20.29	81.2
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	61	29.0	139	66.2	10	4.8	200	150.12	75.1

หมายเหตุ $\bar{X}\%$ คือ ร้อยละเฉลี่ยของคะแนนเต็ม

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม รองลงมาคือ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการมีประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.638, p < 0.001, r = 0.595, p < 0.001, r = 0.589, p < 0.001$) ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม รองลงมาคือ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และ โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.551, p < 0.001, r = 0.464, p < 0.001, r = 0.433, p < 0.001$) ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความเป็นบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม รองลงมาคือ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการมีประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.457, p < 0.001, r = 0.451, p < 0.001, r = 0.362, p < 0.001$) ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม รองลงมาคือ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการมีประชาธิปไตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.649, p < 0.001, r = 0.596, p < 0.001, r = 0.550, p < 0.001$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

	จิตใจ	คงอยู่	บรรทัดฐาน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
ค่าตอบแทนที่ได้รับ	.282**	.403**	.283**	.372**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.381**	.321**	.215**	.365**
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.376**	.424**	.355**	.447**
โอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ	.539**	.433**	.356**	.526**
การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	.595**	.464**	.451**	.596**
การมีประชาธิปไตย	.589**	.429**	.362**	.550**
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	.447**	.358**	.248**	.420**
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.484**	.348**	.368**	.474**
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.638**	.551**	.457**	.649**

หมายเหตุ ** คือ มีนัยสำคัญที่ 0.01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรี เหตุผลสำคัญในการวิจัยเนื่องจากเจ้าหน้าที่ รพ.สต.เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่สำคัญในการให้บริการในระดับปฐมภูมิกับประชาชน ที่ผ่านมามีการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ รพ.สต.มีการลาออกและเปลี่ยนสายงานเนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานหลายด้าน แต่ก็พบว่าเจ้าหน้าที่ รพ.สต.ส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานที่ รพ.สต. และพบว่า การลาออกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร(ทางจิตใจ ทางความคงอยู่ ทางความเป็นบรรทัดฐาน) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ด้านการมีประชาธิปไตย ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรี จำนวน 210 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ จำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ให้คะแนนตามที่กำหนด รวมคะแนนทำการแจกแจงความถี่ คะแนนเฉลี่ย ร้อยละและคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมเป็น 3ระดับ ตามเกณฑ์ของบлум เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผล และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่หญิง ร้อยละ 77.1 อายุ 25-39 ปี ร้อยละ 74.2 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.3 เป็นนักวิชาการสาธารณสุขและพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 77.2 ลักษณะงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 66.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน รพ.สต.ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 61.4 ส่วนที่เหลือ 1 ใน 4 เป็นเจ้าหน้าที่ชาย ร้อยละ 22.9 เป็นพยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขและแพทย์แผนไทย ร้อยละ 22.8

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มากกว่าร้อยละ 80 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ในเรื่องความภูมิใจที่ได้ทำงานใน รพ.สต. ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานอยู่ที่ รพ.สต. และรู้สึกว่างานที่ทำมีสำคัญ ร้อยละ 86.7,84.7และ80.5 ตามลำดับ แต่มีเจ้าหน้าที่อีกเกือบร้อยละ 20 รู้สึกอึดอัดใจ กลุ้มใจ ที่จะต้องปฏิบัติใน รพ.สต.

2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางความคงอยู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มากกว่าร้อยละ 60 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ในเรื่องต้องทำงานใน รพ.สต.ต่อไป เพราะเป็นการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ร้อยละ 76.2 และทุ่มเทเวลาและความสามารถมากขึ้นที่จะลาออกจาก รพ.สต. ร้อยละ 67.1 แต่มีเจ้าหน้าที่ เกือบร้อยละ 30 อยากลาออกหรือย้ายออกจาก รพ.สต

2.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มากกว่าร้อยละ 60 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมากในเรื่องเต็มใจทำงานเพื่อให้ รพ.สต.เจริญก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการพัฒนา รพ.สต.ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม การจงรักภักดีต่อรพ.สต.เป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่ามีคนที่จงรักภักดีต่อ รพ.สต.อย่างแท้จริง และได้รับการปลุกฝังให้เชื่อในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อ รพ.สต. ร้อยละ 83.3,71.9,67.2,64.8และ62.9 ตามลำดับ และพบว่าเจ้าหน้าที่เกือบร้อยละ 20 เห็นด้วยกับการย้ายหรือลาออกจาก รพ.สต. ไปอยู่หน่วยงานอื่น สังคมจะยอมรับได้ และมีคนลาออกหรือย้ายจาก รพ.สต. เพื่อไปทำงานหน่วยงานอื่น มากขึ้น ร้อยละ 17.1 และ เห็นด้วยกับการลาออกหรือย้ายออกจาก รพ.สต.เป็นเรื่องที่ถูกต้อง ร้อยละ 23.8

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิและธรรมเนียมองค์กรความเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมได้ผลการศึกษาดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่อง การจัดสรรสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัยมีความยุติธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอตามอัตรา สวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพียงพอกับการดำรงชีวิต ร้อยละ 56.2, 53.8, 49.6, 48.6 และ 42.4 ตามลำดับ และพบว่ามีเจ้าหน้าที่ประมาณร้อยละ 20 เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบสะดวกและมีปลอดภัย แสงเสียงและกลิ่นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและพร้อมใช้งาน ร้อยละ 64.7, 61.4 และ 55.2 ตามลำดับ แต่มีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 20 ไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และหากได้รับอันตรายจากการทำงานจะไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ร้อยละ 20.5

3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่มากกว่าร้อยละ 50 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องมั่นใจว่าการทำงานที่ รพ.สต. มีความก้าวหน้า และมั่นคงในชีวิต เห็นว่าเป็นงานที่มีอนาคต มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ร้อยละ 64.3, 59.1, 59.0 และ 55.7 ตามลำดับ แต่ยังมีเจ้าหน้าที่อีก ร้อยละ 30 เห็นว่าการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เป็นไปได้ยาก

3.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และทักษะ พบว่า เจ้าหน้าที่มากกว่าร้อยละ 70 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก ในเรื่องโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนา งาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ตามความถนัด และมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ร้อยละ 76.2, 75.7, 75.7, 71.9 และ 71.4

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น พบว่า เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ในเรื่องได้รับการยอมรับ เชื่อใจ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนม มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนางาน มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัดร้อยละ 75.7, 74.8, 67.6, 62.9 และ 62.4 ตามลำดับ

3.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีประชาธิปไตย พบว่า เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 72.9 รองลงมาผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ร้อยละ 71.0 และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 65.3

3.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ในเรื่องงานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รองลงมาหยุด ลางาน ได้เมื่อมีธุระจำเป็น เร่งด่วน และ

แบ่งเวลาในการดำเนินชีวิต ได้อย่างเหมาะสม ร้อยละ 76.2, 73.3 และ 70.0

3.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รองลงมางานที่ได้รับบริการยอมรับนับถือจากสังคม และ รพ.สต.มีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ ด้าน ร้อยละ 85.8, 81.4 และ 77.7

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผลการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทางจิตใจ ทางความคงอยู่ ทางความเป็นบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ด้านการมีประชาธิปไตย ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรีมีประเด็นสำคัญที่นำมาพิจารณา ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยเฉลี่ยเจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางจิตใจสูงสุดคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.2 รองลงมาเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านคงอยู่ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 68.6 และ 68.3 และพบว่าเจ้าหน้าที่ครึ่งหนึ่ง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต.มีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ และยินดีที่จะอุทิศเวลาและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ความเต็มใจของสมาชิกในองค์กรที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร (โสสมัยสิทธิ์ มูลทองทิพย์, 2556) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ รพ.สต. โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติ (สมเกียรติยศ วรเดช, ปญญพัฒน์ ไชยเมธ, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ และ ดวงพร ถวัลย์ชัยวัฒน์, 2558) หรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขใน

การทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสิทธิและกรรมสิทธิ์ขององค์กร ความเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี, คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5, คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (วิมล อินันต์ดา 2546, จูรีพร แจ่มธรรมา, 2545, อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542)

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหาร รพ.สต.จึงควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีรายได้จากแหล่งอื่น ๆ หรือมีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2. การศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ศึกษาการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ พนักงานกระทรวง พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *โครงสร้างหน่วยงานใน
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วันที่สืบค้น
ข้อมูล 10 สิงหาคม 2561, เข้าถึงได้จาก https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *รายงานข้อมูลทรัพยากร
สาธารณสุข ประจำปี 2559*. วันที่สืบค้นข้อมูล 13 มิถุนายน 2561, เข้าถึงได้จาก
http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/report-gis59_05Jan17.pdf%20
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *รายงานข้อมูลบุคลากร
ด้านสาธารณสุข ประจำปี 2559*. วันที่สืบค้นข้อมูล 13 มิถุนายน 2561, เข้าถึงได้จาก
http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/personhealth2559.pdf
- กองสวัสดิการแรงงาน. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน
(Quality of work life)*. อนุสารแรงงาน, 11(4), 17-22.
- จूरินทร์ แจ่มธรรมา. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)*. วันที่สืบค้นข้อมูล 23
มิถุนายน 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/520336>
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออก
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธ์แห่งหนึ่ง*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชยภัทร หอมทอง. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตราด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ติน ปรัชญ์ฤทธิ. (2530). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กรในการพัฒนาองค์กร. สุขุทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพมหานคร.
- ทัศนีย์ จังกาจิตต์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาลังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553ก). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553ข). คู่มือการวิจัย การเขียนรายงาน การวิจัยและวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.
- ประภาพร บุญเพิ่ม. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปิยะนุช เลิศศรีนภาพร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมแวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พลับพลึง ใจคอดี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มงคล ทาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- วัฒนา อัทธุมวรรณ. (2542). *งูใจพนักงานด้วยโครงการคุณภาพชีวิต*. *วารสารเชิงวิชาการเพิ่มผลผลิต* 38, 2(เมษายน-พฤษภาคม).
- วัลย์พร ศิริภิรมย์. (2541). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมล อินนัดดา. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, กฤษดา แสงวงศ์, บัญพร รัชตารมย์, กมลนัทธ์ ม่วงยิ้ม, อติญาณ์ ศรีเกษตริน และคณะ. (2560). *การศึกษาภาระงานและผลิตภาพกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- ศรัญญา ปิตินรเศรษฐ์. (2553). *นโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริกุล จันพุ่ม. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุพินดา ศิวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมาลย์ รูปหอม. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวีย์ เพ็ชรแดง. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมเกียรติยศ วรเดช, ปุณณพัฒน์ ไชยเมธ, เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ และ ดวงพร ถวัลย์ชัยวัฒน์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลงหว. จังหวัดพัทลุง. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24(2), 265-272.
- สมจิตต์ ตันสกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2550). แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพ แห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559). กรุงเทพฯ: เดอะ กราฟิโก ซิลเด็มส์.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ. (2554). กำลังคนด้านสุขภาพ: ที่เป็นมา เป็นอยู่ และจะเป็นไป. กรุงเทพฯ: พรินท์แอมบี.
- สำเร็จ แหงกระโทก. (2545). การดำเนินงานตามมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ. รายงานผลงานสำนักสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา.
- อนุพงษ์ สอดสี. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- อารีรัตน์ ขวาลา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn & Bacon.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on Concept of Commitment*. American: Journal of Sociallogy.
- Buchanan, II. B. (1974). *Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in Work Organization*. Administrative Science Quartery.
- Brewer, A. M., & Lock, P. (1995). Managerial Strategy and Nursing Commitment in Australian Hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 21.
- Cambell, A. (1976). Subjective measure of well-being. *American Psychologist*, (31), 117-124.
- Daniel, W. W. (1995). *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences*. (6th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life In International Perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Dessler, G. (1991). *Personnel/Human resoura management* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall
- Guest, R. H. (1979). *Quality of Work life Learning from Tarrytown*. Harvard Business. Review 30, 3 (July-August 1979)
- Hackman, R. J., & Sulltle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cummings, T. T. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesotar West publishing.
- Kanter, R. M. (1968). American. *Sociological Review*, 33(1), 499-517.
- Kossen, S. (1991). *The Human Side of Organization*. (5th ed.). New York: Hurper Collins.
- Lewin, D. (1982). *Collective Bargaining and the Quality of Life*. Organization Dynamics.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.

- March, R., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 58.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins.
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. (1990). *A Three - Component Conceptualization of Organizational commitment*. Human: Resorce Management.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., Steers R. M., & Porter, L. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Prees.
- Oliver, J. P. J. et al. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(12), 603-609.
- Richard, L. D. (1998). *Organization theory and design* (6th ed.). Ohio: South-Western College Publishing.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Organizational behavior*. New York: John Wiley.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & youngblood., S.A. (1989). *Effective Personnel Management* (3rd ed). Minnessota: Nest Publishing.
- Sheldon, M. (1971). *an empirical analysis of organizational identification*. *Academy of Management Journal*, 14, 149-226.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of Work life : Perspectives for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company
- Steer, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-49, 77.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York :McGraw-Hall Book Company
- UNESCO. (1980). Evaluating the quality of life in Belgium. *Social indicator Research*, 8, 312.
- Walton, R. E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15 (5), pp. 12-16.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Personal Management and Human Resource*. Tokyo: Mc. Graw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่รพ.สต. จังหวัดชลบุรี**

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต นอกจากนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแล้วยังเป็นประโยชน์ในการนำ
ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่รพ.สต. จังหวัดชลบุรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้
ศึกษาจึงขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อ ทุกส่วน
เพื่อจะได้นำผลประโยชน์ไปใช้ดังกล่าว ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะเก็บ
เป็นความลับ ไม่มีผลเสียต่อตัวท่านเองและครอบครัว ข้อมูลนี้จะใช้เฉพาะการศึกษา และจะ
นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษายินดีตอบ
ข้อซักถามตลอดการศึกษา และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

กาญจนา อาจศึก

วิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ รพ.สต. จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบข้อคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
() อนุปริญญา/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
() ปริญญาตรี
() ปริญญาตรีขึ้นไป
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. สายงาน
() นักวิชาการสาธารณสุข
() พยาบาลวิชาชีพ
() เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข
() แพทย์แผนไทย
() เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข
5. ลักษณะงาน
() ข้าราชการ
() พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
() พนักงานราชการ
() ลูกจ้างประจำ
() ลูกจ้างชั่วคราว
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในรพ.สต.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านจิตใจ					
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน รพ.สต.					
2. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านสำคัญกับ รพ.สต.					
3. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานอยู่ที่ รพ.สต.					
4. ท่านอดอัดใจ กลุ้มใจ ที่จะต้องปฏิบัติใน รพ.สต.					
5. ท่านมีความสุขในการทำงานที่ รพ.สต.					
6. ท่านยินดีที่ได้ใช้เวลาและความสามารถในการทำงานให้กับ รพ.สต.					
7. ท่านรู้สึกว่า รพ.สต.แห่งนี้ ไม่มีความสำคัญสำหรับท่านเลย					
8. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของ รพ.สต. ก็เหมือนเป็นปัญหาของท่าน					
9. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ รพ.สต.					
ด้านคงอยู่					
10. ท่านรู้สึกกังวลกับอนาคต ถ้าท่านจะออกจาก รพ.สต. โดยไม่มีหน่วยงานอื่นรองรับ					
11. ท่านทุ่มเทเวลาและความสามารถมากเกินไปที่จะลาออกจาก รพ.สต.					
12. ชีวิตท่านจะยุ่งยากและลำบาก หากท่านไม่ได้ทำงานอยู่ที่ รพ.สต.					
13. ท่านจะทำงานใน รพ.สต.จนเกษียณ					
14. การตัดสินใจทำงานในหน่วยงานนี้ คือความผิดพลาดครั้งหนึ่งในชีวิต					
15. ท่านรู้สึกว่าอยากลาออกหรือย้ายออกจาก รพ.สต					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่าง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
16. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของรพ.สต.แห่งนี้					
17. ท่านต้องทำงานใน รพ.สต.ต่อไป เพราะเป็นการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
18. ปัจจุบันมีคนลาออกหรือย้ายจาก รพ.สต. เพื่อไปทำงานหน่วยงานอื่น มากขึ้น					
19. ท่านเชื่อว่ามีคนที่จะรักภักดีต่อ รพ.สต.อย่างแท้จริง					
20. ท่านเชื่อว่าการจงรักภักดีต่อรพ.สต.เป็นสิ่งสำคัญ					
21. ถึงแม้ว่าท่านมีทางเลือกที่ดีกว่า แต่ท่านยังรู้สึกว่าการลาออกหรือย้ายออกจาก รพ.สต.เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง					
22. ท่านได้รับการปลูกฝังให้เชื่อในคุณค่าของการมีความจงรักภักดีต่อ รพ.สต.					
23. ท่านเชื่อว่าถ้าท่านย้ายหรือลาออกจาก รพ.สต. ไปอยู่หน่วยงานอื่น สังคมจะยอมรับได้					
24. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนา รพ.สต.ให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม					
25. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้ รพ.สต. เจริญก้าวหน้า					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอตามอัตรา					
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
4. สวัสดิการต่าง ๆ (ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ) ที่ท่านได้รับมีความเพียงพอ					
5. ท่านได้รับความยุติธรรมจากการจัดสรรสวัสดิการด้านที่พักอาศัย					
ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย					
6. สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบช่วยให้ท่านทำงานทำงานสะดวกและเกิดความปลอดภัย					
7. แสง เสียง และกลิ่นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					
8. งานที่ท่านทำอยู่มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการใช้งานเพียงพอ และพร้อมใช้งาน					
9. รพ.สต.ท่านตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่					
10. ถ้าท่านได้รับอันตรายจากการทำงาน ท่านจะได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเต็มที่					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง					
11. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
12. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสในการปรับย้ายที่เหมาะสมหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
13. ท่านมั่นใจว่า รพ.สต. ของท่านสามารถสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
14. งานของท่านเป็นงานที่มีอนาคต					
15. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านสามารถปรับเปลี่ยนโยกย้ายได้อย่างคล่องตัว					
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล					
16. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
17. การปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถ					
18. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการพัฒนางาน					
19. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน					
20. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถตามความถนัด					
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
21. ผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนมกับท่าน					
22. ผู้ร่วมงานยินดีให้การช่วยเหลือท่านด้วยความเต็มใจ					
23. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
24. เมื่อท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจปัญหาด้วยความยุติธรรม					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
25. ท่านได้รับการยอมรับ เชื่อใจ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน					
ด้านสิทธิและธรรมเนียมองค์กร ความเท่าเทียม					
26. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
27. ท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
28. ท่านมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา					
29. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านอย่างเต็มที่					
30. รพ.สต.ของท่านเคารพในสิทธิส่วนตัวของเจ้าหน้าที่เสมอ					
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว					
31. งานที่ท่านทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					
32. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน ส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม					
33. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่โดยไม่กระทบต่อเวลาทำงาน					
34. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ					
35. ท่านสามารถลาหยุดงานได้เมื่อมีธุระจำเป็น เร่งด่วน					
ด้านความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม					
36. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
37. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องเสียสละอย่างมาก					
38. งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม					
39. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่จัดขึ้น โดย รพ.สต. ของท่านเสมอ					
40. รพ.สต.ของท่านมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ ด้าน					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ดร.ชรินทร์ เย็นใจ อาจารย์ ภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี
2. นายนิติพัฒน์ มิ่งพรประกิจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
3. นายภูริวัจ ไชยวุฒิเดชนันท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหัวถนน