



คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี



วิภารัตน์ ชาฎา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี



วิภารัตน์ ซาฎา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF REGIONAL
HEALTH PROMOTION CENTER 6,CHONBURI PROVINCE



WIPARAT CHADA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วิกิรัตน์ ชาฎา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์)

..... ประธาน

(ดร.เมทินา อีสริยานนท์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ต้นศิริกงกล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920054: สาขาวิชา: -; รป.ม. (-)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ความผูกพัน ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

วิทยารัตน์ ชาฎา : คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี. (QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF REGIONAL HEALTH PROMOTION CENTER 6,CHONBURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชีระ กุลสวัสดิ์ ปี พ.ศ. 2566.

การวิจัยเรื่อง : คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เป็นการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บข้อมูลโดยสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จำนวน 86 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ 3 ด้าน จะเห็นได้ว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อหาความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ เห็นได้ว่าด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Beta=0.590) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ (Beta=0.190) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Beta=0.117) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 71.80

64920054: MAJOR: -; M.P.A. (-)

KEYWORDS: quality of work life commitment the Regional Health Promotion Center 6

WIPARAT CHADA : QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF REGIONAL HEALTH PROMOTION CENTER 6, CHONBURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: TEERA KULSAWAT, Ph.D. 2023.

The present study aimed to examine quality of work life and organizational commitment as well as the relationship between them among officers at the Regional Health Promotion Center 6. This survey research used a questionnaire of quality of work life and organizational commitment to collect data from 86 officers of the Regional Health Promotion Center 6. The collected data were then analysed computing descriptive statistics including mean (M) and standard deviation (SD)

Findings showed that the overall quality of work life of the officers was at a high level. The mean score of social engagement and benefits was highest ($M = 4.17$), followed by those of work-life balance ($M = 4.03$), relationships in workplace ($M = 3.98$), constitutionalism ($M = 3.94$), job security and career advancement ($M = 3.82$), environment and safety ($M = 3.78$), professional development ($M = 3.75$) and equitable and fair pay ($M = 3.29$), respectively. Regarding organizational commitment among the officers, the mean score of motivation and contribution to the organization was highest ($M = 4.32$), followed by those of organizational goals and values ($M = 4.09$) and employee engagement ($M = 4.04$). Findings concerning the relationship between quality of work life and organizational commitment of the officers revealed that social engagement and benefits ($\beta = 0.590, p = .05$) had the greatest effect on the quality of work life, while work-life balance ($\beta = 0.190, p = .05$) and equitable and fair pay ($\beta = 0.117, p = .05$) had less effects on work life quality, all of which accounts for 71.80% of the officers' organizational commitment.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน บุคคลท่านแรกที่คุณศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และดร.วิเชียร ตันศิริคงคล ประธานหลักสูตร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ประสิทธิภาพประสิทธิผลและ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความเมตตาช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำสารนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลพื้นฐาน และได้ให้ข้อคิดเห็นเป็นผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

วิภารัตน์ ชาฎา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	25
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	42
ข้อมูลเกี่ยวข้องกับศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
กรอบแนวคิดในการวิจัย	62

สมมติฐานการวิจัย	63
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
แนวการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	68
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	71
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	72
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	82
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	87
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผล	90
ความผูกพันต่อองค์กร	93
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	100
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	101
บรรณานุกรม	102
บรรณานุกรม	104
ประวัติย่อของผู้วิจัย	106

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
ตารางที่ 2 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร	41
ตารางที่ 3 ระดับการศึกษานุเคราะห์.....	49
ตารางที่ 4 ระดับของความคิดเห็นวัดความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ...	66
ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน	69
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี	72
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	73
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านค่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....	74
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ..	76
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	77
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านสัมพันธภาพในองค์กร.....	78
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านธรรมเนียมในองค์กร	79
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	80
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	81

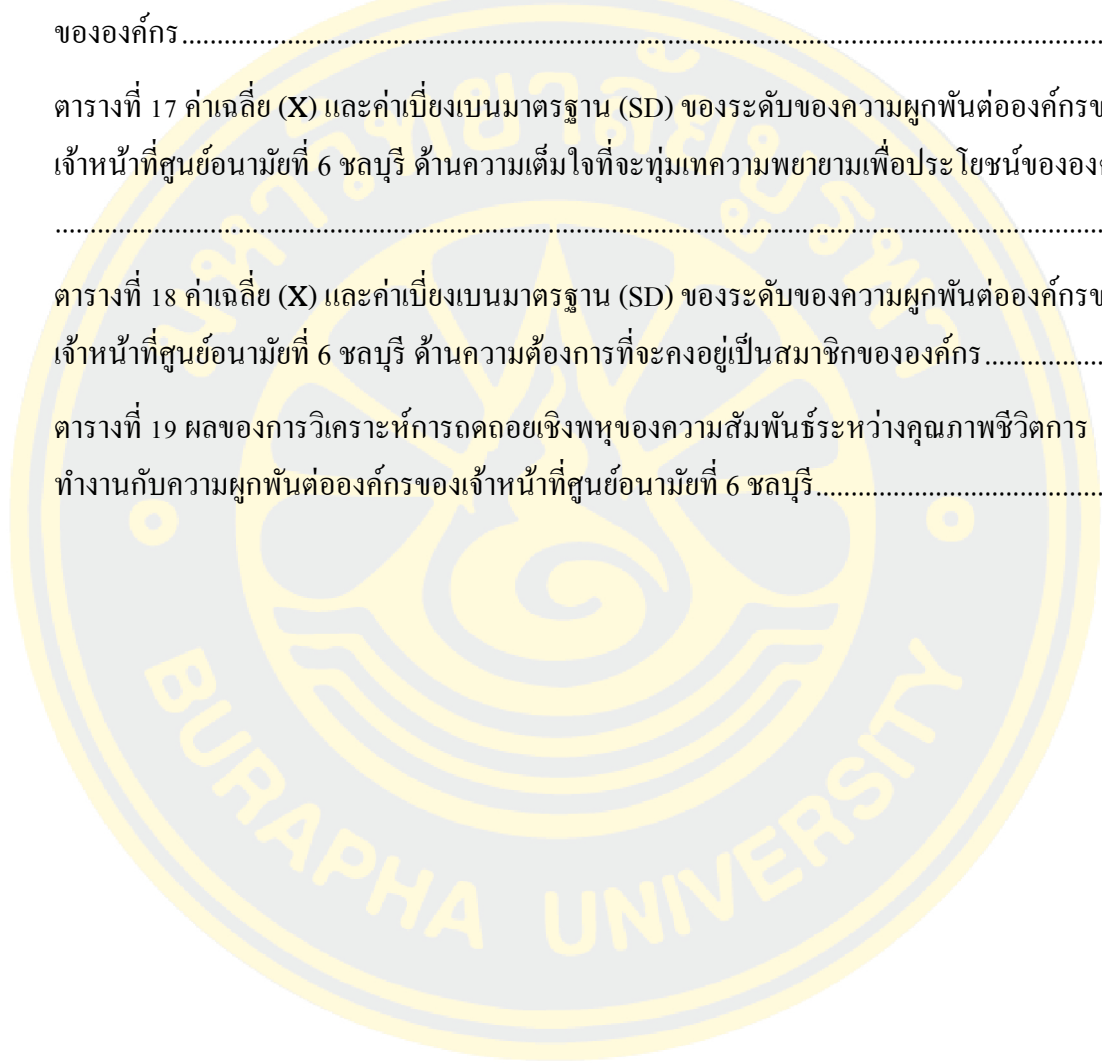
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี82

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร.....83

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
.....84

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร85

ตารางที่ 19 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี.....87



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6	47
ภาพที่ 2 อัตรากำลังศูนย์อนามัยที่ 6	48
ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามประเภทระดับ.....	48
ภาพที่ 4 ลักษณะภูมิประเทศและเขตความรับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6.....	50
ภาพที่ 5 เขตการปกครองแบ่งเขตการปกครองรายจังหวัด.....	51
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิด	63

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจ ไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้บุคลากรทำงานเพียงด้านเดียว บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคลากร (ฉวีรัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2549) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่ง ที่องค์กรมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

หัวใจสำคัญของการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพชีวิต ที่ผ่านมามีแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้เร่งการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีจุดมุ่งหมายให้เน้นคนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งหมายถึงการให้ทุกคนในสังคมได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพมีภูมิปัญญาความคิดที่จะเป็นผู้ชี้นำมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาที่มีพื้นฐานความเป็นไทย รู้จักตนเองรู้จักวัฒนธรรมไทย ไม่ละเลยการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่ทิ้งการพัฒนาอุตสาหกรรมแต่พัฒนาทุกเรื่อง ต้องมุ่งเน้นให้คนมีความสุขและสามารถแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ได้ โดยไม่ทิ้งสภาพความเป็นไทย โดยปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวคิดของคนไทยจากความคิดเดิมที่แยกส่วนมาเป็นแบบบูรณาการ โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่เน้นเป็นศูนย์กลาง จะปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และฝึกอบรมให้ทำเป็นคิดเป็นมีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องหลากหลาย สนับสนุนให้เชื่อมโยงองค์ความรู้สากลเข้ากับภูมิปัญญาไทย ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม (สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2538, หน้า 10-19)

คุณภาพชีวิตที่ดี คือ ลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า เช่น การกินที่อยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ มีงานทำสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ รวมทั้งการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีระเบียบวินัย คุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงาม มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เต็มกำลังความสามารถและสถานภาพของตัวเอง คุณภาพชีวิตหรือชีวิตมีคุณภาพนั้นอาจประเมินในแง่ต่าง ๆ กันแต่มีแก่นไปใน 2 แนวทาง คือทางด้านตัวบุคคล ได้แก่การมีชีวิตที่อยู่ดีมีสุขและเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึงการมีชีวิตรอดปลอดภัย ทำมาหากินเลี้ยงตัวเองได้ สามารถหาความสุขได้ตามควรแก่อัตภาพ ทั้งมีโอกาสที่จะพัฒนาความต้องการและความสามารถของตนเองไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนอีกแนวทางหนึ่งเป็นการให้น้ำหนักด้านความสัมพันธ์และความเป็นประโยชน์ของบุคคลต่อสังคม ซึ่งย่อหมายถึงคุณภาพในเชิงของการเป็นกำหนดมาตรฐานและการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคล จึงน่าจะนำแนวคิดทั้ง 2 แนวทาง มาผสมผสานให้เกิดดุลยภาพที่เหมาะสม มนุษย์ที่มีคุณภาพ ลักษณะประการแรกของคนพัฒนาคือ คนที่มีความรู้ความสามารถ ความรู้ความสามารถเบื้องต้น ได้แก่ วิชาชีพ ทำให้บุคคลมีความสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้นอกจากนั้นการเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตยบุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ทางการเมือง และความรู้อื่นใดที่ทำให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความรู้เรื่องเมืองไทย สังคมและวัฒนธรรม ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มนุษย์สัมพันธ์และการเป็นผู้นำและผู้ตามเป็นต้น

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต และมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคม หรือในองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานทางสังคมของมนุษย์ที่จัดตั้งขึ้นอย่างตั้งใจ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเฉพาะ โดยที่มนุษย์ใช้องค์การเพื่อมุ่งดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การและตนเอง ในการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น การที่จะวัดคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากและเป็นเรื่องอุปสรรคค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงมีการศึกษาและแสวงหาภูมิปัญญาใหม่ ๆ เพื่อใช้ชีวิตและกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากขึ้น และได้มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมชี้ต่าง ๆ พบว่าในบรรดาเครื่องชี้วัดต่าง ๆ นั้นจะมีการศึกษาถึงเรื่อง การทำงานเป็นส่วนใหญ่เพราะโดยปกติแล้วมนุษย์จะใช้เวลาคนชีวิตไปกับการทำงาน นับตั้งแต่ช่วงวัยรุ่นตอนปลายจนถึง 60 ปีซึ่งคิดเป็นเวลาประมาณ 25 ถึง 48 ปีมนุษย์ใช้เวลาส่วนนี้ไปกับการทำงาน และในช่วงเวลาดังกล่าวนั้นเป็นช่วงของชีวิตที่จะเป็นสิ่งที่กำหนดแบบของการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งในการทำงานนั้นอาจจะนำมาซึ่งโอกาสสำหรับบุคคล เช่น สุขภาพ ความมีชื่อเสียง ความมั่นคง ความมีเพื่อน ความมีสังคมความร่ำรวย และการทำให้ชีวิตมีความหมาย

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างคุณภาพของข้าราชการให้พอใจในการทำงานของตนเองก่อนแล้วจึงสามารถสร้างคุณค่าในชีวิตให้กับคนอื่นหรือสังคมต่อไปเมื่องานในหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีคุณค่าโดยผู้คิดปฏิบัติพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีคุณภาพย่อมเกิดขึ้นและเมื่อชีวิตการทำงานมีคุณค่าความสัมพันธ์ในคุณภาพชีวิตของการทำงานและการอยู่ด้วยกันอย่างสันติสุขเป็นการทำงานที่มีคุณภาพและผลลัพธ์ที่ตามมาอย่างมากคือทำให้เกิดสังคมที่เข้มแข็งมีคุณภาพทั้งด้านการทำงานก็จะมีกำลังใจในการทำงานได้อย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตก็จะดีขึ้นเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรนั้นชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวย่อมมีคุณค่าด้วยเนื่องจากทั้งสองส่วนจะต้องผสมกลมกลืนเป็นอย่างดี

จากสถานการณ์ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ในช่วง ปี พ.ศ. 2563-2566 เจ้าหน้าที่มีการโยกย้าย รวมไปถึงลาออกเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมและปัญหาในการทำงานสภาพสังคม เศรษฐกิจ ยังเป็นตัวอย่งให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความเครียด หน้อยล้ำ เบื่อหน่าย โดยเฉพาะถ้าระบบบริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด เบื่อหน่ายท้อแท้ ไม่อยากทำงานหมดหวัง ขาดความสนใจ ขาดความกระตือรือร้น ในการทำงานและการดำเนินชีวิตนั้น ทำให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานลดลงไปด้วย

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่อบอุ่น และมีทัศนคติต่อการทำงานทางด้านความรักใคร่กลมเกลียว มีการแก้ปัญหา ร่วมกัน รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ประกอบอาชีพสุจริต ประหยัดคอดออม เสริมสร้างฐานะให้มั่นคง ทำตนเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม มีพันธะต่อความสุข และสวัสดิภาพของครอบครัวร่วมกัน การมีศรัทธาต่อศาสนาด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี โดยมุ่งศึกษากลุ่มของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยอาจจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองในการพัฒนาตนและหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีอยู่ในระดับใด

3. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จำนวนทั้งหมด 103 คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน ระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือน สิงหาคม 2566 ถึง เดือน ตุลาคม 2566
2. การศึกษาคุณภาพชีวิต ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ครั้งนี้ครอบคลุมตัวบ่งชี้ 8 ประการ ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ได้แก่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
 - 2.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
 - 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - 2.5 สัมพันธภาพในองค์กร
 - 2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร
 - 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงานซึ่งวัด ได้จากความรู้สึกรับรู้ตามค่านิยมทางวิชาชีพในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นข้อบ่งชี้ระดับคุณภาพการทำงานตามแนวคิด

ของ Richard E., Walton โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วยบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการคือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3) มั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 8) การคำนึงถึงความต้องการของสังคม

3. อายุ หมายถึง อายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50ปี, และ 51ปีขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสในปัจจุบัน แบ่งเป็น โสด, สมรส และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษา หมายถึง การเรียนจบชั้นสูงสุด ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระยะเวลาทำงานตั้งแต่รับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น ไม่เกิน 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15ปี และมากกว่า 16 ปีขึ้นไป

7. สายงานที่ปฏิบัติอยู่ หมายถึง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน, แพทย์,พยาบาล,นักวิชาการ, เจ้าหน้าที่งานธุรการ, ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

8. อัตราเงินเดือนรวมค่าตอบแทนอื่น ๆ หมายถึง เงินที่ได้รับจากการทำงานต่อเดือน แบ่งเป็น 10,000-15,000 บาท, 15,001-25,000 บาท, 25,001–35,000 บาท และ35,001 บาท ขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากรให้มี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ได้ทราบถึงสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีแนวคิด ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวข้องกับศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดหมายขององค์กร (Guest, 1978 : 88) และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า (Davis , 1977 : 53) ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ตามทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กรหรือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน Draffe and Kossen (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประสิทธิผลตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร สำหรับ Cascio (2003) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ คือ การที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเหมือนกับกรอบแนวทาง ให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน และ 2) ด้านการรับรู้คือการที่พนักงาน คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา ในขณะที่ Cummings and Worley (2005) ให้ความหมาย 2 ประการ คือ 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน 2) วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ส่วน Sirgy et al. (2001) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีความต้องการที่หลากหลายจากแหล่งต่าง ๆ กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ ได้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่ได้รับการสนับสนุน จากความพึงพอใจ ในด้านงานและด้านครอบครัว

ติน ปรัชญาพฤกษ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนอง ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย ส่วนพิชิต เทพวรรณ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงาน ภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็น กลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (2553) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน หมายถึงการที่ประชาชนมีงานทำโดยที่มีความพึงพอใจในงาน/อาชีพในเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคง มีความก้าวหน้าของงานที่ทำตลอดจนมีความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย ในด้านนี้บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 กำหนดไว้ในมาตรา 86 ว่า รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะ

แรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทน แรงงานให้เป็นธรรม ส่วนในรัฐธรรมนูญฯ พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในมาตรา 84 ว่ารัฐต้อง ดำเนินการส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ กลุ่มครองแรงงานและสตรี จัดระบบแรงงาน สัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้มีงานทำมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้ง กลุ่มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็น ธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

อัญรา หอมเนียม (2551) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่ ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ อย่างเพียงพอ ยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งแตกต่างออกไปตามการรับรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงานของแต่ละบุคคล

Walton (1973 อ้างถึงใน ละออ วิรัตน์คำเขียว, 2548) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถ ตอบสนอง ความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลประกอบด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานมีประโยชน์ต่อสังคม

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน อัญรา หอมเนียม, 2551) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร

Huse and Commings (1985 อ้างถึงใน อัญรา หอมเนียม, 2551) กล่าวว่าคุณภาพ ชีวิตการ ทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของ พนักงาน ซึ่งมีผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน

Westhes and Davis (1989 อ้างถึงใน อัญรา หอมเนียม, 2551) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่าง ๆ และมีรายได้ ที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ งานที่ทำหาย และได้รับรางวัลจากงานนั้น และเชื่อว่าคุณภาพชีวิตการ ทำงานและการเพิ่มผลผลิตของพนักงานเป็นสิ่งที่เกิดควบคู่กัน

Knox and Irving (1997 อ้างถึงใน ละออวิรัตน์คำเขียว, 2549) กล่าวว่าคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน คือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เกิดจากองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ โครงสร้าง หน้าที่ขององค์การการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ขอบเขตและความซับซ้อนของ บทบาท เส้นทางอาชีพ การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะ

งานทรัพยากร ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาและต้องการมากที่สุด คือบรรยากาศการทำงานที่ไม่มี ความเครียด ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ ยุติธรรม

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับผลการทำงาน และมีการพัฒนา การศึกษาใน ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานที่มีส่วนในการพัฒนาองค์กร และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างโอกาสในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และทำให้ บุคคลความภูมิใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อบุคคล เป็นการสร้างคุณค่าของ บุคคลที่อยู่ใน องค์กร ซึ่งเมื่อมีความสุขกับการทำงานก็จะส่งผลให้งานสำเร็จและนำไปสู่การพัฒนา องค์กร ให้เจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีในองค์ประกอบด้าน ต่าง ๆ มีความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจ เกิดความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ผสมผสานกันระหว่าง งานและชีวิต เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคล

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการ มีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือ องค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่ เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก สะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.3 เปิด โอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ

การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะ
ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

2.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration)การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

2.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติ ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทาง ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space) เป็น เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่าง สมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถ ทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการ หนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับฝิดชอบต่อสังคม ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการ จ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เวสเลย์ (Westley, 1979, p. 113,อ้างถึงใน ทสพล คำแก้ว 2555) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยแบ่งเป็นมิติ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นสิ่งชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติเกี่ยวกับความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นสิ่งชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการเสียกำลังใจ (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับความไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นสิ่งชี้วัด

Huse and Cummings (Huse & Cumming, 1995 p. 273 – 279) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการครองชีพ โดยผู้ทำงานมีรู้สึกว่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่มากกว่าการทำงานอื่น

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สถานที่ทำงานไม่มีความเสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจากงานที่ทำงาน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของบุคคลที่มีความสามารถตรงกับลักษณะงานที่ทำ ซึ่งเป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้ความสามารถของบุคคลในด้านนั้น ๆ เช่น วิศวกร หรือช่างเทคนิค เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่บุคคลยอมรับว่ามีความสำคัญและสามารถทราบผลลัพธ์ในการทำงานได้ ว่ามีผลเสียอย่างไรถ้าไม่ได้ปฏิบัติ ทั้งนี้ในการดำเนินงาน บุคคลจะใช้ความรู้ ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) เป็นลักษณะงานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของบุคคล ซึ่งงานที่将会ช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ทำงาน ให้ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคม

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) เป็นลักษณะงานที่มีส่วนช่วยพัฒนาให้บุคคลสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของกับบุคคลที่ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรและมีความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ไม่มีการแบ่งแยก

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) มีความยุติธรรมในการบริหารงานกับบุคคลอย่างเหมาะสม ทั้งยังมีการเคารพในสิทธิและเสรีภาพความเป็นมนุษย์ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสร้างสภาพในการทำงานขององค์กรให้มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) เป็นภาวะที่สมดุลกันระหว่างการปฏิบัติงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน ของบุคคลที่ทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) เป็นความรู้สึกความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้สามารถรับรู้ถึงความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

Bruce and Blackburn (1992) และ HCBI (2552) (กิตติเลิศไพศาล, 2561) ได้สรุป 8 องค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม (Adequate and fair compensation) การที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและ สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ การที่บุคลากรได้ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล(Immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับ โอกาส การพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น (Social Integration in the work organization) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กร รวมถึงความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การที่องค์กรให้เกียรติและ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่า เทียมกัน

7. จังหวะชีวิต (Total life space) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความ สมดุลกับ บทบาทของชีวิตบุคคล บทบาทนี้ เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาทางด้านอาชีพ ควรให้มี สัดส่วนที่

เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของ บุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดทั้ง ความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง การที่ บุคคลารู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นเป็นประโยชน์ต่อ สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน สุदारัตน์ สีสิง, 2560, หน้า 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environmental) ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. โอกาสความก้าวหน้า (Growth) และความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร สามัคคี และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) โดยผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียม เคารพในสิทธิ และรับฟังความคิดเห็น

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว (The total life space)

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง อำนาจประโยชน์ และรับผิดชอบสังคม

ฟลานาแกน

(Flanagan 1987:138-147 อ้างถึงใน สมชัย ศรีรัตน์ 2556) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตอันเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์จำแนกได้ 5 ประการ ได้แก่

1. มีความสุขสบายทั้งทางด้านร่างกาย และวัตถุ ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุ ได้แก่ การมีบ้านน่านอยู่ มีอาหารที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวก

2. มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้ การมีบุตรและการเลี้ยงดูบุตรก็ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย

3. การมีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นในสังคม

Lewin (1981, pp. 47-51) (อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการคือ

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

เลวินให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานหลายประการ ได้แก่ ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ เงื่อนไขในการทำงาน เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน การปกครองตนเอง การยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พิจารณาการเรียกร้อง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความอาวุโส ซึ่ง เลวินเห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎี

Walton (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน 5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม
---------------	---

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎี	
Walton (1974)	8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
Huse & Cumming	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (1985) 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้า 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ลักษณะการบริหารงาน 7. ภาวะอิสระจากงาน 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร
Delamotte and Takezawa (1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4. โอกาสความก้าวหน้า 5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว 8. ความภูมิใจในองค์กร
Casio (2003, pp. 20-27, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ทองพันธ์, 2555)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความมั่นคงในงาน 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4. ความภาคภูมิใจ 5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร 9. ความมีสุขภาพที่ดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎี	
Lewin (1981, pp. 47-51	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ 2. เงื่อนไขในการทำงาน 3. เสถียรภาพของการทำงาน 4. การควบคุมการทำงาน 5. การปกครองตนเอง 6. การยอมรับ 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. พิจารณาการเรียกร้อง 9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10. ความอาวุโส
Bruce and Blackburn (1992) และ HCBI (2552) (อ้างถึงใน จิตติกิตติเลิศไพศาล และคณะ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น 6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7. จังหวะชีวิต 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) โดยพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. สิทธิพื้นฐานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

8. ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

เนื่องจากเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับบริบท คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีเป็นอย่างดี

3. ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการประมวลทัศนะของนักวิชาการ เช่น Newstrom & Davis (1997); Draflke & Kossen (2002) และ Cascio (2003) สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) ด้านการได้ทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกรับรองพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับ ต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับ มาตรฐานค่าครองชีพ ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ดังที่ ทัศนะของวิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม กับงานที่ทำ และช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคณาที่มีความรู้ความสามารถ ให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน นอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิตผลกำไร ต้นทุนขององค์กรและสถานะแวดล้อมอื่น ๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้นต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และข้อตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง 2) มีความเพียงพอ ค่าตอบแทนนั้นควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสม 3) มีความเป็นธรรม 4) มีการจูงใจ และ 5) สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร สอดคล้องกับวินิตา วาดีเจริญ และคณะ (2556) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดจะต้องมีลักษณะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงความต้องการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ จากการปฏิบัติหน้าที่ 2) การกำหนดค่าตอบแทนต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่มีการเหลื่อมล้ำหรือเอาเปรียบ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จะช่วยความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) มีการประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร เพื่อให้แผนการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ และความพอเพียงในการดำรงชีพของพนักงาน และ 4) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนที่และเหมาะสม เป็นธรรมเนียมทั้งต่อฝ่ายองค์กรและพนักงาน

3.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยให้พนักงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยกระดับรายได้ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่ดีขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจในให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้เป็นไปตาม เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ดังที่ศนะของ Umstot (1984) กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถ และการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน และต้องมีการแจ้งผลการการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนต้องการใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมถึงความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ ให้สูงขึ้น ในขณะที่ รัศยพล พันธุ์ชาติ (2545) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การได้รับหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ส่วนการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน สอดคล้องกับ วิจารณ์ รพีพิศาล (2550) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งฐานะเกียรติภูมิสถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์กร ที่ได้ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงาน ครอบครัว รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.3 ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ

การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะ ใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ศนะของ Cascio (2003) กล่าวว่า การจัดให้มี

การประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร โดยมี การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง ในทำนองเดียวกัน วันทนา เนาว่าวัน (2548) กล่าวว่า ความสำคัญ ของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ห้องค์การและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น จากการทำมีการติดต่อประสานงานกัน ในระหว่างแผนกที่ดียิ่งขึ้น เข้าใจหลักการ นโยบายการทำงานขององค์กรและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ช่วยให้เกิดการประหยัดลดความเสี่ยง ของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการที่จะลดความผิดพลาด ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ให้น้อยลง และการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2) ช่วยให้บุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ได้ 3) ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอันอาจเกิดขึ้น ได้จากวัสดุหรืออุปกรณ์ได้รับความเสียหายเนื่องจากการใช้ที่ไม่ถูกวิธี 4) ช่วยให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร 5) ช่วยทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสูงขึ้น 6) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และ 7) ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ทองฟูศิริวงศ์ (2553) กล่าวว่า ความพยายามในการ เตรียมพนักงาน และความสามารถที่องค์กรคาดหวังตามที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคตการวางแผนสายอาชีพในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะความรู้ปรับทัศนคติสร้างความเข้าใจในการทำงาน เพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

3.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน ร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้ห้องค์การได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ดังทัศนคติของ กฤตยา อารยะศิริ (2543) กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรเป็น การทำงานของกลุ่มคน จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้ลุล่วง ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของกลุ่มมีสัมพันธภาพ

ที่ดีต่อกัน มีความรักความเข้าใจระหว่างกัน มีความสุขและพึงพอใจในการรวมกลุ่ม เกิดความผูกพันต่อกัน นับว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเท มุ่งทำงานให้สำเร็จเป็นผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร สามารถกล่าวได้ดังนี้ 1) เป็นบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานอย่างแท้จริง เพราะทำงานอยู่ท่ามกลาง กัลยาณมิตรที่เข้าใจกัน พึงพาอาศัยกันได้มีความรักใคร่ปรองดองซึ่งกันและกัน ผู้ทำงานจึงมีความสุขและอบอุ่น 2) ลดความเบื่อหน่าย เหนื่อยล้า และความเครียดในการทำงาน แต่จะเป็นลักษณะทำงานที่กระตือรือร้น และผ่อนคลายเพราะเป็นการทำงานที่ ประณีประนอมไม่ขัดแย้ง จึงเป็นการเพิ่มพูนสุขภาพและจิตที่ดี 3) เพิ่มความมั่นใจในการทำงานที่มีผู้คอยให้ความช่วยเหลือ และแนะนำเมื่อต้องการ 4) เพิ่มขีดความสามารถหรือศักยภาพในการทำงาน เพราะเป็นการทำงานระหว่างบุคคลที่เข้ากันได้ มีความเกื้อกูล ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และยอมรับในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน 5) เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมองเห็นความสำเร็จของงาน ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน 6) เป็นทีมงานหรือคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเพื่อนร่วมงานยอมรับและเข้าใจกัน มีการร่วมมือเสียสละทุ่มเท และร่วมกันคิดแก้ปัญหาเพื่อฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ 7) เพิ่มขวัญ และกำลังใจในการทำงาน กล่าวคือมีเจตคติที่ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้มี ความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน 8) องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพดังเป้าหมายที่ตั้งไว้องค์กรจึงมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ในขณะที่ฉันทะรุทรา วิจิตรจามรี (2553) กล่าวว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่องค์กรทุกแห่ง ต้องการ คือ ความซื่อตรง ความไว้วางใจ และความกลมเกลียวในหมู่คณะ และยังครอบคลุมไปถึงความซื่อตรงความจริงใจต่อ เพื่อนร่วมงาน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานให้เพื่อนร่วมงานทราบ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และการทำงาน ให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.5 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย

การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงาน ในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิ ภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ดังทัศนะของสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการทางกายภาพของบุคคล มีการจัดวางอุปกรณ์สำนักงาน ที่เหมาะสม เพื่อให้สะดวกในการทำงาน และเหมาะสมกับพื้นที่การทำงาน เช่น การวางโทรศัพท์และเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกในการทำงาน ส่วนงานที่ต้องใช้แรงทางกายภาพมากกว่าศักยภาพ หรือความจำกัดของบุคคลที่พึงมีทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเครียดและความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัด

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น การจัดห้องปฏิบัติงานให้มีแสงที่เพียงพอ และอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดไม่ให้มีเสียงรบกวนสมาธิ ในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้สมาธิในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างสภาพการณ์วิธีการ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการ ทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงาน สอดคล้องกับบรรยงค์โตจินดา (2546) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเช่น การมีเครื่องมือที่ทันสมัย สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีสะอาดปลอดภัย มีผลให้พนักงาน มีความพึงพอใจในการบริหารของหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในขณะที่ รัชัญญา ผลอนันต์ (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความ ผาสุก และความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง สภาพแวดล้อม เช่น อุณหภูมิแสงสว่าง เสียงความ สะอาดของพื้นที่ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานเนื่องจากพนักงาน ต้องการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย

3.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้พนักงานมีความสุขใน การทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงาน และชีวิต ครอบครัว ดังทัศนะของ Cappelli (2007) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิต ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจความจงรักภักดีและการสร้างผลงานของพนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงาน อย่างมีความสุข และสามารถตอบ ความสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ สอดคล้องกับ เกษมสิษฐ์แก้วเกียรติคุณ (2551) กล่าวถึงประโยชน์จากการที่องค์กรมีนโยบายด้าน สมดุลชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงานพร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงาน ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประโยชน์ของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ ดังนี้ 1) ความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 2) พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน 3) พนักงาน และองค์กร มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และ 4) สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในขณะที่ รังสรรค์ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า องค์กรใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงาน และชีวิต ส่วนตัวอย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูดและรักษา บุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะ ไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากร ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการจัดสมดุล ระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์กรได้ส่วนจำเนียร

จวงตระกูล (2552) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรในปัจจุบัน สำหรับการ นำมาปรับรูปแบบการบริหารและการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่พนักงาน ได้ปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานได้นั้น จะมีส่วนช่วย ในการส่งเสริมทางด้านการทำงาน และการรักษาพนักงานให้เกิดความผูกพันแก่องค์กรได้รวมทั้งยังเป็นการลดอัตราการลาออก ของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

3.7 ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กร ของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ในองค์กร ดังทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า พนักงานจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับ Cascio (2003) กล่าวว่า การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ในทำนองเดียวกันสมคิด บางโม (2542) กล่าวว่า การที่เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยังมี กำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทุกคนเกิดความรักในองค์กร ในขณะที่ สมใจ ลักษณะ (2549) กล่าวว่า ความดีงามขององค์กรหรือบุคคลที่สาธารณชนรับรู้เป็นภาพที่สาธารณชนมองกลับไปยังองค์กร ในการบริหารภาพลักษณ์ขององค์กร ไม่ว่าจะพิจารณาในด้านใดก็จะพบว่าชื่อเสียงขององค์กรนั้น เป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพราะชื่อเสียงขององค์กรก่อให้เกิดความศรัทธา การร่วมมือ ตลอดจนแรงบันดาลใจ ที่จะใช้สินค้าและบริการ ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรกับลูกค้ารวมถึงสาธารณชน

3.8 ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อ การปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐาน การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังทัศนะของ Umstot (1984) กล่าวว่าองค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีจะให้สิทธิ พนักงานในหลายด้าน ๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความ เสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่าลักษณะการ

บริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศของ องค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม ในขณะที่ประสิทธิ์ทองอ่อน (2542) กล่าวว่า การทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการนำเอาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองหรือพนักงานในองค์กร เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ดีสามารถเข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถป้องกันปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากสาเหตุความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เหมาะสมตามที่องค์กรต้องการ สำหรับเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ การให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ และในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้มีผู้แทนเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายได้การยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน ไปปฏิบัติเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งการมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูงเกิดความกระฉับกระเฉงตื่นตัวอยู่เสมอ

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากผู้บริหารเอาใจใส่และนำแนวทางดังกล่าว ไปกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัย ของอุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าปัจจัยด้านนโยบายองค์กรของวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ตามที่วิทยาลัยนานาชาติ ได้มีการวางแผนกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับเป็นมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และพนักงานมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งทำให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่พนักงานวิทยาลัยนานาชาติต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานประสบความสำเร็จและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้เมื่อวิทยาลัยนานาชาติได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีตามไปด้วยในทำนองเดียวกัน แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า

นโยบายของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คือ มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายชัดเจน อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขณะที่มหาวิทยาลัยที่มีนโยบายที่ไม่ชัดเจน อาจารย์เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ยิ่งนโยบายของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนมากเพียงใด คุณภาพชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็ดีขึ้นมากเท่านั้น

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมธา หริมเทพาธิป (2560) ที่ศึกษา ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด McClelland's Need Theory ว่า บุคคลมีความต้องการที่ต่างกัน และเป็นที่ต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรปรีหรืออยู่เย็น (2554) ที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ทุกข้อ ยกเว้น สวัสดิการที่หน่วยงานจัดสรรให้มีความเพียงพอ ที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุญฤกษ์ บุญคง (2559) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของคณวิทย์ทำงาน ในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า มีโอกาสทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การมีความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของ งาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการทำงาน และการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น อยู่ใน ระดับปานกลาง

2. ด้านความต้องการ การมีอำนาจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการสนับสนุน ให้ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตามสายงาน อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทป์พา วิเศษ โวหาร (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานสตรี ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งอาจเป็น เพราะหน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ใน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม ตำแหน่ง ทั้งนี้ได้มีการกำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำแผนการพัฒนาคณะเองในระยะยาว และมีหน่วยงานที่ติดตามผลการพัฒนาตามแผน ที่กำหนดไว้

3. ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัญญุนันท์ สอดมาลัยและทศพร มะหะหมัด (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โรงแรมแอมบาสซาเดอร์

กรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีค่านิยมหลัก J (Justice) เทิดยุดิธรรม คือ เสมอภาคเท่าเทียมกัน ยกย่องชื่นชม คนดี ชื่อสัตย์ ฉลาด อดทน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่ต่อหรือลาออกจากองค์กรขณะที่การลาออกและการจ้างพนักงานใหม่ มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น การขาดงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนะ และตามความสนใจของแต่ละท่าน ดังนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-150 อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 5) กล่าวถึง ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์สร้อย เพชร, 2557, หน้า 5) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจยอมรับในค่านิยมวัตถุประสงค์ขององค์กรถือเสมือนเป็นค่านิยมของตนเอง การมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่ในขอบเขตบทบาทของตน และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) โดยมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

สตีเยร์ (Steer, 197, pp. 46-75 อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวาราน, 255, หน้า 5) ให้ความหมาย ของความผูกพัน ต่อองค์กร ว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยคุณลักษณะ 3 ประการคือความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน

เดวิท (David, 1994 อ้างถึงใน นวพรอัมพวา และคณะ, 2556, หน้า 6) ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลูติมา หลักทอง (2557) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ต่อไป

วรารักษ์ ทีเลิศพันธ์ (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรโดยความรู้สึกที่ดียอมรับความเต็มใจ และทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สมจิตรจันทร์เพ็ญ (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีการยอมรับในองค์กรจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งเป็นการรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์กรโดยมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีความศรัทธา รวมไปถึงความจงรักภักดีมีความเต็มใจและทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้บริหารจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ร่วมกันซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอไว้หลากหลายขององค์ประกอบ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ สร้อยเพชร, 2557, หน้า 5) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับวัตถุประสงค์และค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร โดยยึดถือเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนเอง

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ย้ายองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนองานลักษณะเดียวกันมาให้เสนอค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่สูงกว่า

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1977 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 6-7) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้น ที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรโดยความผูกพัน จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

คานัน โก้ (Kannungo, 1982 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ก้อนทอง 2554, หน้า 29-30) กล่าวถึงความผูกพันว่า มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ความผูกพันในงาน (Job involvement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำในปัจจุบันว่า มีความหมายคิดว่า งานเป็นสิ่งสำคัญ ที่สุดในชีวิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนบรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันในการทำงาน (Work involvement) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากตำแหน่งงาน และกระบวนการสังคมในที่ทำงาน

เอลเย และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน อนุสรณ์ ก้อนทอง, 2554, หน้า 30) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า มี 3 องค์ประกอบหลักคือ

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง การเกิดอารมณ์ความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรสามารถบอกผู้อื่นได้ว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การเกิดความรู้สึกผูกพันจากที่สมาชิกได้รับผลตอบแทน สวัสดิการการปันผลและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อันทำให้สมาชิกไม่ยอมออกจากองค์กรเพราะผลตอบแทนต่าง ๆ จะสูญหายไปหากออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกทางภาระหน้าที่ที่ได้รับจากองค์กร รับผิดชอบต่อหน้าที่ การได้ทำหน้าที่ที่ตนเองต้องการ

และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทำให้เกิดการซึมซับว่าตนเองต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลยซึ่งการที่จะทำให้เกิดความผูกพันได้นั้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของพนักงานได้รับการตอบสนองจากองค์กร แล้วจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างทัศนคติที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน เพื่อให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และกับพนักงานด้วย ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร , 2557, หน้า 8-9) สรุปความสำคัญ ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้าออกงานของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกเนื่องจากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรของตนอย่างมากรุนแรง

3. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นขององค์กร

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในงาน

5. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี ความผูกพันต่องานด้วยเนื่องจากเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-12 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 29) กล่าวว่า หากสมาชิกองค์กร ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา สำคัญดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการลาออกมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้มาทำงาน มากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. ปัญหาการมาทำงานสาย สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าสมาชิกที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำ

สตีเยร์ (Steer, 1981 อ้างถึงใน สุภารัตน์ ทรุทสิท, 2557, หน้า 25) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรคือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูงจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อม ไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

อีวานเซวิช โคโนปสกี และแมทเทอร์สัน (Ivancevich, Konopaske and Matteson, 2005, 224 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 30) กล่าวว่า การขาดความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้และกล่าวอีกว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่าน งานอื่นน้อยลง” หมายถึงพนักงานในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลงหรือมีอายุงานมากขึ้นเอง โดยสามารถสรุปประเด็นความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรเพราะเป็นตัวเชื่อมทัศนคติของสมาชิกกับ เป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรของสมาชิกความต้องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งสมาชิกหรือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร เป็นต้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรใช้ทำนายการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มในการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานน้อยกว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 30) กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพัน ต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้ม ที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กรซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวันแต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมาเนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยมทัศนคติบุคลิกภาพ และบทบาทการเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น

4. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-149 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 12)

กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับ ตำแหน่งรวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

พอร์ทเตอร์ และคณะ (Porter et. al, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 13)

กล่าวว่าการที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลในด้านจิตวิทยาบุคคล มีความต้องการเจตคติและค่านิยมอารมณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กรองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจน สภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงานลักษณะการทำงานความพึงพอใจในการทำงานความสนใจ สตีเยอร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979 อ้างถึงใน ศิริส ยศปัญญา, 2556, หน้า 23) กล่าวว่าความผูกพัน ต่อองค์กรคือความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เกิดจากพนักงาน รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กรซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเรียกว่าขั้นที่หนึ่ง (First stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กรโดย สตีเยอร์ (Steers) และพอร์เตอร์ (Porter) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงาน และลาออกจากงานในระดับที่ต่ำ แนวโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วม องค์กรส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะลอยห่างจากองค์กรมีการขาดงาน และลาออกจากงานสูง

3. การขาดงาน และการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

3.1.1 อายุบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคลบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3.1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่า มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

3.1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายเนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า เพศชายและพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

3.1.4 ระยะเวลาการทำงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคคลนั้น ได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญาสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การทำงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

3.1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงาน ไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3.1.7 สถานภาพสมรสบุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสดทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

3.2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเองลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

3.2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกชิ้นงานได้ด้วยทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

3.2.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มี การควบคุมจากภายนอก

3.2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือเทคโนโลยีพิเศษความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจในงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

3.3 ลักษณะองค์กร

3.3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบาย และการทำงาน

3.3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนทำงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3.3 ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงทั้งยัง ให้มีโอกาสดูติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

3.4 ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน

3.4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นการสร้างความรู้สึกรักให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่าการได้ลงทุนทำงานกับองค์กรแล้วนั้นเขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

3.4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูงรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3.4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรรู้สึกว่าการทำงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้

กับผู้ปฏิบัติงานทำให้เขารู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Mayer, 1990, pp. 1-18 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, หน้า 12) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ว่าสามารถแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้าน ความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ความมีอิสระในการทำงานลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลายความรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) ได้แก่อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออกและการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) ได้แก่ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปบอองค์กรและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลามาจากองค์กร

5. ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันขององค์กรนอกจากจะช่วยในการทำนายประสิทธิผลขององค์กรแล้วยังสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อองค์กรได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดย แรนดอลล์ (Randall, 1987, pp. 460-471 อ้างถึงใน มนต์สิง โกรสมสุข, 2552, หน้า 51-54) เสนอความคิดเห็นว่า การมีความผูกพันในระดับต่าง ๆ ล้วนมีผลดีและผลเสียต่อบุคคลและองค์กร โดยได้แยกระดับความผูกพันออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลางและระดับสูง มีดังต่อไปนี้

5.1 การมีความผูกพันในระดับต่ำมีผลทั้งในแง่บวกและในแง่ลบต่อบุคคลและองค์กร ได้แก่

5.1.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล ความผูกพันในระดับต่ำจะช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการหางานใหม่บางครั้งอาจมองได้ในแง่ของการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลที่ไม่ค่อยมีความอดทนมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

5.1.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กร เป็นเรื่องปกติที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องมีการเปลี่ยนงานหรือขาดงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเสียหายและอาจเป็นสาเหตุแห่งความแตกแยกในองค์กรได้แต่การที่บุคลากรไม่ค่อยมีความสามารถในการทำงานละเอียดงาน และขาดงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นผลดีคือ หน่วยงาน มีเหตุผลในการให้บุคคลนั้นพ้นจากหน้าที่ไปโดยปราศจากการไว้วางใจไม่ต้องฟ้องร้องและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใด ๆ แล้วองค์กรก็สามารถสรรหาบุคคลใหม่ที่มีความสามารถมาทดแทนได้

5.1.3 ผลในด้านลบต่อบุคคลการมีความผูกพันระดับต่ำ ส่งผลต่อการประกอบอาชีพ ของบุคคล เพราะถ้าหากไม่มีความผูกพันก็จะไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน และมักจะแสดงการต่อต้านนโยบายขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้ถูกไล่ออกเมื่อจะเปลี่ยนงานจึงมีประวัติการทำงานที่ไม่ดี

5.1.4 ผลด้านลบต่อองค์กร การมีความผูกพันระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงานสูง ความล่าช้าในการทำงาน ปริมาณงานต่ำ ความไม่ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน รวมไปถึงการกระทำผิดต่อองค์กร เช่น การยกยอกและการขัดขวางความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้การมีความผูกพันระดับต่ำยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ในระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคคลในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีความผูกพันในระดับต่ำแล้วจะทำให้ไม่เกิดผลร้ายแรงต่อองค์กรได้

2. การมีความผูกพันในระดับปานกลาง มีผลทั้งในแง่บวก และแง่ลบต่อบุคคล และองค์กร ได้แก่

2.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่วแน่จะทำให้เขาเกิดความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงานแต่ไม่ได้หมายความว่าคนที่บุคคลมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับปานกลาง จะไม่ทำให้เขาซื่อสัตย์ต่อองค์กร หากแต่จะทำให้เขามีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่รู้สึกว่าถูกบีบบังคับหรือทนอยู่ในระบบขององค์กรแต่จะทำให้เขากลับแสดงออกตามความคิดของตนเอง ดังนั้นการมีความผูกพันในระดับปานกลาง จึงเป็นผลสะท้อนของความสามารถในการยอมรับค่านิยมบางส่วนขององค์กรแต่ไม่ใช่ยอมรับทั้งหมด แต่จะเลือกรับเฉพาะค่านิยมหรือบรรทัดฐานหลักขององค์กรเท่านั้น แต่จะปฏิเสธหลักการที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง

2.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กร การเพิ่มความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเอาใจใส่ดูแล เพราะผลกำไรองค์กรมาจากความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากร ดังนั้น ผลดีของความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานในระยะยาว การกำจัดความลาออก การเปลี่ยนงาน และเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วย

2.3 ผลในด้านลบต่อบุคคล การมีความผูกพันระดับกลาง ไม่ได้มีผลดีต่อบุคคลเสมอไป เพราะบุคคลไม่ได้ให้ความสำคัญกับนายจ้างเป็นอันดับแรกอาจจะต้องประสบกับความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่งและความไม่แน่นอนในการทำงานในที่สุดจะทำให้เกิดความลำบากใจในการสร้าง ความผูกพันของตนเองให้เกิดขึ้น

2.4 ผลในด้านลบต่อองค์กรเจ้าของกิจการหรือนายจ้างมักจะร้องขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น แต่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เต็มที่ มักจะจำกัดบทบาทในการทำงานของตนเองลงไปด้วย ดังนั้นถ้าจะให้เลือกระหว่างความซื่อสัตย์ขององค์กรกับความรับผิดชอบต่อสังคมแล้วคนที่มีความผูกพันระดับปานกลางอาจจะเลือกความรับผิดชอบต่อสังคม และเขาก็มักมีเหตุผลที่ดีพอในการหลีกเลี่ยงการว่ากล่าวจากองค์กรและบุคคลอื่นได้

3. การมีความผูกพันในระดับสูง มีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

3.1 ผลในแง่บวกต่อบุคคล การมีความผูกพันในระดับสูง จะทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และการเพิ่มค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม

3.2 ผลในด้านบวกต่อองค์กรบุคลากรที่มีความผูกพันระดับสูง มักจะทำงานอย่างทุ่มเท ดังนั้นองค์กรที่มีบุคลากรผูกพันสูง จึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ไม่ยาก เพราะบุคลากรเต็มใจที่จะยอมรับความต้องการในการผลิตขององค์กรอย่างเต็มที่ถึงองค์กรจึงมั่นใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูงและสมบูรณ์

3.3 ผลในด้านลบต่อบุคคลความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นการจำกัดความก้าวหน้าหรือโอกาสในการพัฒนาของบุคคล อาจทำให้บุคคลรู้สึกอึดอัดในการที่จะสร้างสรรค์หรือเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ขึ้นมาถ้ายังมีความผูกพัน ในกลุ่มระดับสูงมากสิ่งที่เป็นอันตรายที่สุดบุคคลสามารถฆ่าตัวตายเพื่อกลุ่มได้ นอกจากนี้ในด้านส่วนตัวความผูกพันในระดับสูงเป็นสาเหตุทำลายความสัมพันธ์ในครอบครัวเพราะต้องการผลผลิตสูง จำเป็นต้องอาศัยการทุ่มเทความพยายามและเวลาของบุคคล ดังนั้นจึงทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวจนดูเหมือนว่าบุคคลนั้นถูกองค์กรครอบงำ นอกจากนี้บุคคลยังอาจสูญเสียความรู้สึกเป็นส่วนตัวจนทำให้เกิดปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ กล่าวโดยสรุป คือคนที่มีความผูกพันสูง มักจะขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

3.4 ผลในด้านลบต่อองค์กรแม้ว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่ถ้าเป็นความผูกพันในทางที่ผิดก็สามารถสร้างความเสียหายแก่องค์กรได้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องรู้จักการใช้ความพยายามของบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรเพราะไม่เช่นนั้นแล้วความพยายามและความทุ่มเทของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะเป็นสิ่งที่เปล่าประโยชน์นอกจากนี้การมีความผูกพันสูงยังเป็นการบั่นทอนความยืดหยุ่นขององค์กรและเป็นต้นเหตุให้องค์กรล่าหลัง เพราะไม่มีัดแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรและนวัตกรรมให้ทันสมัย ทำให้ยึดถือแนวปฏิบัติเดิม ๆ ไม่มีการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ขึ้นมาในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ในองค์กร ความผูกพันในระดับสูงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้และส่วนที่สำคัญที่สุดความผูกพันในระดับสูงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรมได้

กรณีศึกษาคีรีบุตร (2529 อ้างถึงใน วรารักษ์ ธีเลิศพันธ์, 2557, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในองค์กรในระดับที่สูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสในศรัทธาและเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรรู้สึกผูกพันอย่างมากต่องาน รู้สึกว่าตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้งานอยู่ในระดับดีสรุปได้ว่าผลความ

ผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเพราะมีความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์กรและเลื่อมใสในเป้าหมายขององค์กรทำให้ความผูกพันที่จะคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูงทำให้ลดอัตราการขาดงาน และลดอัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงาน

การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

ธีรศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2550 อ้างถึงใน จุฑามาศ วรรณศุภผล, 2556, หน้า 22-24)
เสนอ แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กรไว้ดังนี้

1. ทำงานกับผู้นำที่มีความน่าเคารพศรัทธา (Working for admired leaders) ซึ่งองค์กรต้องสร้างคนดีคนเก่งในองค์กร โดยการสนับสนุนและพัฒนาบุคคลขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งของการธำรงรักษาคนดีและคนเก่งในทุกระดับขององค์กรไว้ซึ่งในปัจจุบันก็มีหลายองค์กรเริ่มมีแนวคิดหรือนำเอาวิธีการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งในองค์กรหรือที่เรียกว่า Talent management มาใช้กันบ้างแล้ว

2. มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (Having positive working relationship) ดังเช่นหลายองค์กรได้ให้พนักงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งในงาน เช่น การอบรมสัมมนาการประชุมและนอกงาน เช่น การจัดตั้งชมรมกิจกรรมสันทนาการ ประโยชน์การจัดงานเลี้ยงต่าง ๆ การจัดแข่งขันกีฬาภายใน เป็นต้น เหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันระหว่างคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. ได้ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย (Doing meaningful work) งานต่าง ๆ ที่บุคคลทำอยู่นั้นย่อมมีความสำคัญต่อตนเองที่ได้รับผิดชอบ และมีผลต่อองค์กรด้วยดังนั้นองค์กรควรมีการสรรหาพนักงานดีเด่นประจำปีจากหลายหน่วยงาน เพื่อให้มีความสำคัญกับการทำงานของบุคคลและทำให้เห็นว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญในงานของทุกคนอยู่เสมอ

4. ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร (Recognition and Appreciation) เมื่อพนักงานคนใดที่ทำงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จเป็นเรื่องที่องค์กรต้องหาวิธีการในการให้การยอมรับและชื่นชมซึ่งอาจจะทำในรูปของ Dinner talk โดยเชิญผู้บริหารมาร่วมรับรู้ถึง

5. พนักงานคนนั้นพร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการที่จะพัฒนาองค์กรต่อไปหรือเรียกว่า Deep smart จากพนักงานคนนั้น

6. สามารถสร้างความสมดุลในตัวเองได้ (Living a balanced life) เป็นการสร้างร่วมกันระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรกล่าวคือ ตัวของบุคคลเองจะต้องมีการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Working life) กับชีวิตส่วนตัว (Home life) ให้ดีในขณะที่องค์กรต้องไม่มีนโยบายที่แสดงความ

ต้องการผลงานของแต่ละบุคคลมากจนเกินไป เช่น การให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานเพราะจะทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าและเสียสมดุลได้

7. ได้รับการสอนงานและสนับสนุน (Coaching and work support) สำหรับการสอนงานไม่ได้เฉพาะถึงการสอนงานพนักงานใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงพนักงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันด้วยเพราะว่าการสอนงานเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น อาจมีการเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่หรือการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานด้วย ดังนั้นหากองค์กรใดขาดในเรื่องของการสอนงาน และการสนับสนุนการทำงานแล้วย่อมจะเป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหาการลาออกของคนในองค์กรได้ในที่สุด

8. มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ (Getting involvement) หลักจิตวิทยาเบื้องต้นที่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญ และให้คนยอมรับเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งมีความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์ต้องการเพื่อนฝูงหรือการสมาคมซึ่งกันและกัน ดังนั้นหากองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมต่าง ๆ ก็ย่อมจะทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ดี และรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม รวมถึงการที่องค์กรสามารถสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ก็จะยิ่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

9. มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร (Communication) เป็นเรื่องของการสื่อสารที่ดีที่มีความสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง และหากมีการสื่อสารแบบ 2 ทางแล้วก็จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการซักถามหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันสามารถยังจัดข้อสงสัยต่าง ๆ และจะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

10. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (Measuring with fair system) ส่วนใหญ่จากการลาออกของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นเกิดจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างานในการประเมินผลการปฏิบัติงานจนทำให้องค์กรต้องเสียพนักงานที่เก่งและมีความสามารถไปอย่างน่าเสียดายดังนั้นองค์กรควรมีการทบทวน และจัดการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยเป็นเที่ยงตรง และเป็นธรรมซึ่งจะช่วยให้พนักงานยังดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปได้

11. ได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและความก้าวหน้าในองค์กร (Giving opportunity for advancement and professional development) ในองค์กรที่มีการจัดการที่ดีจะมีการพัฒนาสายความก้าวหน้าในการทำงานสำหรับคนในองค์กรหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Career development ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนสายความก้าวหน้าของคนในองค์กรหรือ Career planning ก็เป็นการจัดการความก้าวหน้าของคนในองค์กรหรือ Career management ในการพิจารณาถึงสายความก้าวหน้าองค์กรควรพิจารณาถึงสายวิชาชีพ (Professional หรือ Specialist) นอกเหนือจาก

การบริหารจัดการ (Management) ก็ จะ ส่งผลให้องค์กรจะได้ไม่เสียบุคลากรที่เก่ง และมีความสามารถไปจากองค์กร

12. มีการแจ้งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน (Clear job exceptions) ในปัจจุบัน มีเครื่องมือในการจัดการเรื่องนี้คือการนำ Competency มาพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถแจ้งถึงคุณลักษณะ และคุณสมบัติของงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนเมื่อมีการแจ้งขอบเขต และหน้าที่ตาม Competency ให้แก่พนักงาน ในทุกระดับให้ทราบแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ และความคาดหวังของงานนั้น จากองค์กร หรือหัวหน้างาน และสามารถทำงานได้ถูกต้องตามทิศทางที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง

13. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Adequate tools to complete work responsibilities) เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานทั้งในส่วนงานสำนักงาน และส่วนงานปฏิบัติการนั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน และบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้อีกทั้งเมื่อการปฏิบัติงานสำเร็จ และบรรลุผลแล้วก็จะช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันในองค์กรได้

เกศรา รักษาติ (2550 อ้างถึงใน จุฑามาศ วรณ ศุภผล, 2556, หน้า 24-25) สรุปสาระสำคัญ เกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของผู้บริหารองค์กรดังนี้

1. ผู้บริหารต้องหมั่นสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานทราบ
 2. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้พนักงานร่วมสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร
 3. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมองค์กรพร้อมทั้งเน้นย้ำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงาน
 4. ผู้บริหารต้องใส่ใจต่อการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของ พนักงานในทุกระดับ
 5. ผู้บริหารสร้างการมีส่วนร่วมและการสร้างการทำงานเป็นทีม
 6. ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อการปฏิบัติงานของพนักงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
 7. ผู้บริหารต้องมีการจัดระบบการให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่าง โปร่งใสและชัดเจน
 8. ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
- จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร

องค์ประกอบของ ความผูกพัน ต่อองค์กร	แนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกัน					รวม
	Porter et. Al.	Bchahan	Steers	Allen and Meyer	David	
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของ องค์กร	√	√	√	√	√	5
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	√	√	√	√	√	5
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	√	√	√	√	√	5

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลากหลายท่าน ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีเนื้อหาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ขององค์ประกอบความผูกพัน ต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers, 1977) มาเป็นตัวแปรตาม โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบด้าน 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ค่อนข้างแพร่หลาย มีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนต่าง ๆ ของความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จึงมีความเหมาะสมกับการนำไปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลพูน) เพื่อให้สามารถประเมินความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุม

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari, 1977, p. 57) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 46) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร และมีความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและหัวหน้า พฤติกรรมที่ลูกน้องจะแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากลูกน้องมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมดังนี้ คือ

1. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

เมาว์เคย์ พอร์มพอร์ดเตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter and Steers, 1982, p. 27) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแรงกล้าของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร มีองค์ประกอบคือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ซาลานซิก (Salancik, 1983, p. 202) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร มากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548, หน้า 48) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์กร

เป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์กรไป และด้านพฤติกรรมโดยทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

อิทธิพันธ์ สันทัศน์ (2552) ได้ให้คำจำกัดความ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ซึ่งแสดงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคลากรรับรู้ถึงการเกื้อหนุนสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Others ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ยั่งยืน ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคลากรยินดีกระทำเพื่อองค์กร โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ส่วน O'Reilly (1986) ได้ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ คำจ้าง ฯลฯ 2) การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคล ยอมรับทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) การซึมซับค่านิยมในองค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กร มาเป็นค่านิยมของตนเอง สำหรับ อิทธิพันธ์ สันทัศน์ (2552) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ Organizational commitment หรือ Employee engagement หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่าง แกร่งกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้าน กำลังกายที่จะทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ทุ่มเทจิตใจให้มี ความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละ และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการ พัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็น สัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) วรูม (Vroom, 1964, p. 14-19 อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557, หน้า 22-23) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกเป็นผลสะท้อนจากการที่บุคคลได้ทำ การตัด สิ้นใจอย่างมีเหตุผลและพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่น่า ไปสู่รางวัลที่ต้องการบุคคลจะคาดหวังไว้ว่าการที่เขาได้แสดงพฤติกรรมนี้เขาจะได้รับผลตอบแทนแบบใด

มากหรือน้อยเพียงไรและผลที่ได้รับนั้น เป็นที่พอใจหรือไม่โดย Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory โดยทฤษฎีนี้มีส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ

1.1 ผลจากการทำงาน (Job outcomes) เป็นสิ่งที่องค์กรจัดหาให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งผลจากการทำงานอาจจะรวมถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ (Intangibles) เช่น ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับหรือความสำเร็จจากการทำงาน

1.2 ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล (Valences) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานซึ่งมักจะอยู่ในรูปของความพึงพอใจหรือความพึงพอใจตามที่ได้คาดหวัง ซึ่งบุคคลสามารถทำนายได้ว่าผลลัพธ์นั้นมีทั้งบวก และลบ ถ้าพนักงานจะมีความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจระดับของความต้องการ ก็จะเป็นไปในทางบวกในทางตรงข้ามถ้าพนักงานรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจระดับของความต้องการก็จะเป็นไปในทางลบ

1.3 การวางเงื่อนไข (Instrumentality) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่เขาต้องการ เช่น การให้ผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการเป็นเงื่อนไขให้กับบุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นเช่นถ้าบุคคลรับรู้ว่าการได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้น เป็นเงื่อนไขก็จะทำให้เขาต้องพยายามทำงานได้ดีขึ้น เป็นต้น

1.4 ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลปฏิบัติงาน เช่น ถ้าคนมีความพยายามมากขึ้นเขาก็จะทำงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.5 แรงผลักดัน (Force) คือ ผลรวมของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จะนำไปสู่แรงจูงใจยิ่งแรงผลักดันเพิ่มมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งจูงใจบุคคลนั้นได้มากขึ้น โดยแรงผลักดัน นั้นเป็นผลรวมของระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลการวางเงื่อนไขและความคาดหวัง

2. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) สกินเนอร์ (Skinner, 1950 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์ เพ็ญ, 2557, หน้า 24-25) นำเสนอทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการวางเงื่อนไข เพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือเรียนรู้ ที่จะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่ไม่ต้องการ โดยการเชื่อมโยงพฤติกรรมเข้ากับผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงซึ่งผู้บริหารสามารถนำหลักการนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานมีผลปฏิบัติงานที่จะช่วยสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร โดยทฤษฎีนี้ได้นำเสนอเครื่องมือ 4 ประเภท ที่ผู้บริหาร

จะนำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

2.1 การให้แรงเสริมในทางบวก (Positive reinforcement) เป็นการให้ผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการเมื่อเขาเหล่านั้น แสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กรโดยผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการนั้น เรียกว่า สิ่งเสริมแรงในทางบวก (Positive reinforcers) ซึ่งเป็นอะไรก็ได้ที่พวกเขาต้องการ เช่น ค่าจ้าง ค่าชม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น หลักการก็คือ การเชื่อมโยงสิ่งเสริมแรงในทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร

2.2 การให้แรงเสริมในทางลบ (Negative reinforcement) หลักการ คือ การกำจัดหรือเคลื่อนย้ายผลลัพธ์ที่พนักงานไม่ต้องการออกไป หากพนักงานเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กรโดยผลลัพธ์ที่พวกเขาไม่ต้องการนั้นเรียกว่า สิ่งเสริมแรงในทางลบ (Negative reinforcers) เช่น การจับผิดการวิพากษ์วิจารณ์หรือการสั่งงานที่ไม่น่าปรารถนา เป็นต้น ซึ่งพนักงานจะถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการเนื่องจากพวกเขาต้องการหยุดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ปรารถนา

2.3 การถอดถอน (Extinction) บางครั้งพนักงานก็ถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการวิธีการที่จะหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเหล่านั้นคือการหยุดหรือกำจัดสิ่งที่เป็นแรงเสริมนั้นออกไปซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่าการถอดถอน

2.4 การลงโทษ (Punishment) เมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมที่ร้ายแรงซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ถูกกฎหมายหรือผิดจริยธรรมพฤติกรรมเหล่านั้นต้องได้รับการกำจัดออกไปอย่างรวดเร็ว เช่น การล้วงละเมิดในที่ทำงาน เป็นต้น ผู้จัดการก็อาจใช้ลงโทษกับพนักงาน ซึ่งการลงโทษนั้นเป็นการให้ผลลัพธ์ในทางลบที่ไม่เป็นที่ต้องการเมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมที่ผิด ๆ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของการว่ากล่าวตู่ขว้างไปจนถึงการตัดเงินเดือน การให้หยุดงานจนถึงการไล่ออกซึ่งการลงโทษนั้น จะก่อให้เกิดผลกระทบข้างเคียงขึ้น เช่น สูญเสียการเคารพนับถือดังนั้นการลงโทษจึงควรนำมาใช้ในเวลาที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น

3. ทฤษฎีความเสมอภาค อัดัม (Adams, 1965 อ้างอิงถึงใน วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557, หน้า 16) เป็นผู้นำเสนอทฤษฎีนี้ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญ แก่การรับรู้ถึงความเสมอภาคว่าจะมีส่วน ทำให้เกิดแรงจูงใจถ้าความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อใดการจูงใจก็จะใช้ไม่ได้ผลพนักงานจะรู้สึก ว่าไม่ความเสมอภาคเกิดขึ้นถ้าผลลัพธ์ที่ออกจากรางวัลและสิ่งที่ตนลงทุนไปไม่มีความสมดุลกัน ดังนั้นความเสมอภาคจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผลตอบแทนของบุคคลเท่ากับผลตอบแทนของบุคคลอื่น การลงทุนลงแรงของบุคคลการลงทุนลงแรงของบุคคลอื่นวิธีการลดความไม่เสมอภาคของบุคคลที่พบบ่อยคือการเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งของตนเองใช้เพื่อเปรียบเทียบ

ได้แก่การเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีทั้งด้านดีและไม่ดีซึ่งการรู้สึกเสมอภาคจึงควรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทุกเรื่องของชีวิตการทำงานบุคคลจะมีความพอใจในการทำงาน และอาชีพของเขา และมีความผูกพัน ต่อองค์กรก็ต่อเมื่อพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับ บุคคลอื่น กล่าวคือเมื่อมีแรงป้อน (Input) เข้าไปในตัวพนักงาน เช่น รางวัล โบนัส ผลผลิต (Outcome) ที่ออกมาคือผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับจากองค์กรแต่ทั้งนี้อัตราส่วนระหว่างแรงป้อนกับผลผลิตที่ออกมาต้องมีความสมดุลกัน

อาจสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นจะนำมากระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน

ข้อมูลเกี่ยวข้องกับศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักของเขตสุขภาพที่ 6 ในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้ และคุณภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบาย และออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงานสร้างความร่วมมือ และกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์กร

1. เราชาวศูนย์อนามัยที่ 6 จะต้องเป็น Unity เดียวกัน เราจะรวมใจเป็นหนึ่งเดียวเพื่อการก้าวสู่ Leader organization of health promotion and environmental health

2. เราชาวศูนย์อนามัยที่ 6 จะเข้าร่วมโครงการเพื่อการพัฒนาศูนย์ฯ ของเรา

3. การมาปฏิบัติราชการ เราจะมาทำงานก่อนและไม่เกินเวลา 8.30 น.

4. เมื่อพบกันตอนเช้า เราจะทักทายและสวัสดีกัน

5. ในเวลาปฏิบัติราชการ (08.30-12.00น. และ 13.00-16.30น.) เราจะใช้เวลาในการปฏิบัติราชการมากกว่าใช้เวลาในเรื่องส่วนตัว

6. เราจะให้บริการผู้มาติดต่อราชการให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วเป็นอย่างดี

7. เราจะต้องสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สื่อสารได้

8. เราจะแต่งกายให้ถูกต้องตามวันที่ศูนย์ฯ เราได้กำหนด

9. เราจะรักษาศีลห้า

10. เราจะร่วมออกกำลังกายอย่างน้อย 3 วัน/สัปดาห์และมีกีฬาประจำตัวอย่างน้อย 1

ชนิด

11. เราจะร่วมประชุมทุกครั้งที่ศูนย์ฯ ของเราจัดประชุม เพื่อพบปะเจ้าหน้าที่ทุก 2 เดือน

12. ถ้าเราเห็นว่าศูนย์อนามัยที่ 6 ควรปรับปรุงในเรื่องอะไร เราจะช่วยกันแสดงความคิดเห็น

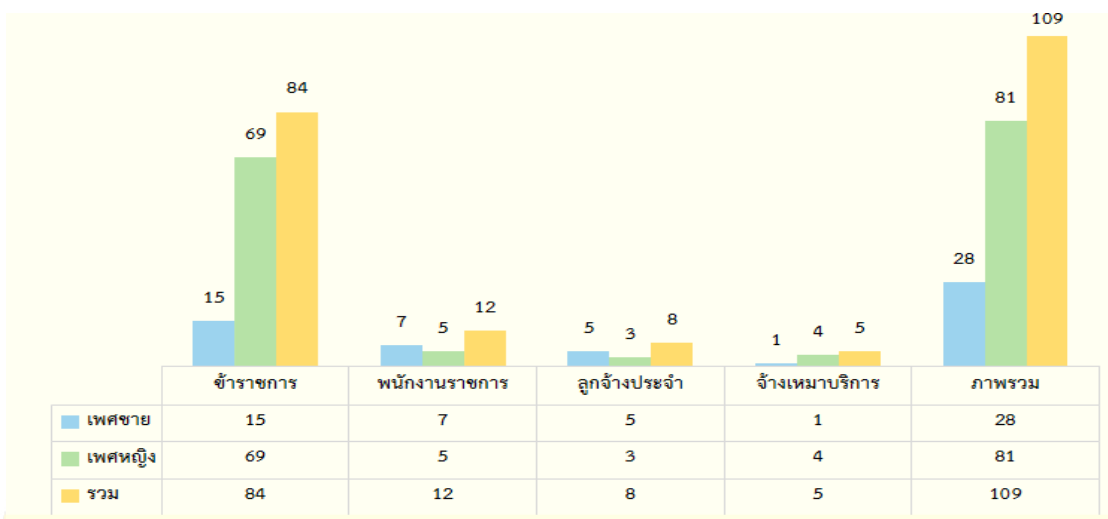
โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6

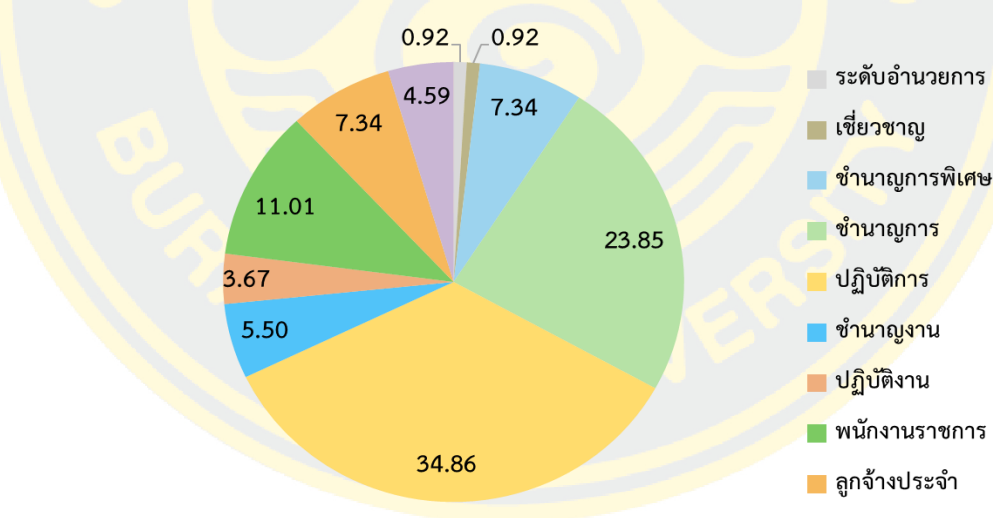
อัตรากำลังศูนย์อนามัยที่ 6

ศูนย์อนามัยที่ 6 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 109 คน (ชาย 28 คน ร้อยละ 26.69, หญิง 81 คน ร้อยละ 74.31) ประกอบด้วยข้าราชการ 84 คน (ร้อยละ 77.06) พนักงานราชการ 12 คน (ร้อยละ 11.01) ลูกจ้างประจำ 8 คน (ร้อยละ 7.34) และจ้างเหมาบริการ 5 คน (ร้อยละ 4.59)



ภาพที่ 2 อัตรากำลังสุณัยนัมยที่ 6

จำนวนบุคลากรของสุณัยนัมยที่ 6 จำแนกตามประเภทระดับ



ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากรของสุณัยนัมยที่ 6 จำแนกตามประเภทระดับ

บุคลากรสุณัยนัมยที่ 6 มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 109 คน สามารถจำแนกตามระดับดังต่อไปนี้

1. สายงานอำนวยการ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.92)

2. สายงานวิชาการ แบ่งเป็น ระดับเชี่ยวชาญ 1 คน (ร้อยละ 0.92) ระดับชำนาญการพิเศษ 8 คน (ร้อยละ 7.34) ระดับชำนาญการ 26 คน (ร้อยละ 23.85) และระดับปฏิบัติการ 38 คน (ร้อยละ 34.86)

3. สายงานทั่วไป แบ่งเป็น ระดับชำนาญงาน จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.50) และระดับปฏิบัติงาน 4 คน (ร้อยละ 3.67)

4. พนักงานราชการ 12 คน (ร้อยละ 11.01)

5. ลูกจ้างประจำ 8 คน (ร้อยละ 7.34)

6. จ้างเหมาบริการ 5 คน (ร้อยละ 4.59)

ตารางที่ 3 ระดับการศึกษานุคลากร

ประเภท ทั่วไป	ระดับการศึกษา				
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	อนุปริญญา/ ปวส.	ต่ำกว่า อนุปริญญา/ ปวส.
ข้าราชการ	3	19	57	5	0
พนักงาน ราชการ	0	2	9	1	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	4	2	2
จ้างเหมา บริการ	0	0	2	2	1
รวม (คน)	3	21	72	10	3
ร้อยละ	2.75	19.27	66.06	9.17	2.75

พื้นที่รับผิดชอบ

ศูนย์อนามัยที่ 6 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว มีพื้นที่ทั้งหมด 37,417 ตารางกิโลเมตร ประชากร 6,199,296 คน เป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ อาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทิศใต้ติดกับอ่าวไทยทิศตะวันออกติดกับประเทศกัมพูชา และทิศตะวันตกติดกับภาคกลาง

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ติดชายฝั่งทะเล 160 กิโลเมตร จังหวัดระยองติดฝั่งทะเล 100 กิโลเมตร จังหวัดจันทบุรี ติดชายฝั่งทะเล 80 กิโลเมตร รวมมีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล 340 กิโลเมตร พื้นที่ชายแดนตะวันออกติดกับประเทศกัมพูชา ซึ่งมีสภาพเป็นที่ราบสูง ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว มีพื้นที่ติดชายแดน 170 กิโลเมตร จังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ติดชายแดน 70 กิโลเมตร และจังหวัดตราดมีพื้นที่ชายแดน 130 กิโลเมตร รวมทั้งสิ้น 370 กิโลเมตรพื้นที่ที่ราบลุ่มประมาณร้อยละ 70 ของพื้นที่ทั้งหมด มีแหล่งน้ำสำคัญ ได้แก่ แม่น้ำบางปะกงแม่น้ำปราจีนบุรี แม่น้ำจันทบุรี และแม่น้ำเวฬุ พื้นที่ราบสูงและภูเขา เป็นเขตต้นน้ำ ลำธาร และเขตอนุรักษ์ ซึ่งมีวนอุทยานแห่งชาติหลายแห่ง บริเวณตอนเหนือของจังหวัดปราจีนบุรี สระแก้ว จันทบุรี และระยอง



ภาพที่ 4 ลักษณะภูมิประเทศและเขตความรับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 6

เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองเป็น 69 อำเภอ 529 ตำบล 4,819 หมู่บ้าน มีการบริหารแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็นเทศบาลเมืองพัทยา 1 แห่ง เทศบาลนคร จำนวน 4 แห่ง เทศบาลเมือง 27 แห่ง เทศบาลตำบล 189 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 359 แห่ง

จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาลนคร/ เทศบาลเมือง	เทศบาล เมืองพัทยา	เทศบาล ตำบล	อบต.	พื้นที่ (กม2)
ฉะเชิงเทรา	11	93	892	0/1	-	33	74	5,351.00
ปราจีนบุรี	7	65	708	0/1	-	12	56	4,672.36
สระแก้ว	9	58	731	0/3	-	16	49	7,195.41
สมุทรปราการ	6	50	399	1/4	-	13	30	1,004.09
ชลบุรี	11	92	656	2/10	1	35	50	4,363.00
ระยอง	8	58	441	1/2	-	27	37	3,551.99
จันทบุรี	10	76	731	0/5	-	40	34	6,338.00
ตราด	7	38	261	0/1	-	13	29	2,819.00
รวม	69	530	4,819	4/27	1	189	359	37416.85

ภาพที่ 5 เขตการปกครองแบ่งเขตการปกครองรายจังหวัด

ประชากร

ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีประชากรประมาณ 66, 186,727 คน ในเขตสุขภาพที่ 6 มีประชากรประมาณ 6,199,296 คน ประกอบด้วยประชากรกลุ่มเด็ก 0-14 ปี จำนวน 1,1 16,121 คน ร้อยละ 18.00 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี 2562 (ร้อยละ 17.82) ประชากรกลุ่มวัยทำงาน จำนวน 4, 102,305 คน ร้อยละ 66.17 มีจำนวนลดลงจากปี 2562 (ร้อยละ 66.96) ประชากรกลุ่มผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 980,869 คน ร้อยละ 15.82 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ซึ่งมีแนวโน้มใกล้เคียงและเป็นไปตามข้อมูลระดับประเทศจากอัตราการเกิดของประชากรทั่วโลกที่มีแนวโน้มลดลง และประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นเนื่องจากการรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประชากรที่เกิดในยุค Baby Boom ได้เข้าสู่วัยสูงอายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้หลายประเทศในโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างสังคมที่สำคัญ คือ การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุ โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ ฝรั่งเศส สวีเดน ญี่ปุ่น ข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) มีการคาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2573 คาดว่าจะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงประมาณ 1.4 พันล้านคนและจะเพิ่มขึ้นถึง 2 พันล้านคน ในปี พ.ศ. 2593 ทวีปเอเชียจะมีประชากรสูงวัยมากที่สุดในโลก

โดยคาดว่าสัดส่วนผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในทวีปเอเชียจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นซึ่งถือเป็นประเทศที่มีประชากรสูงวัยมากที่สุดในโลกและถือเป็นประเทศแรก ๆ ของโลกที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว (Super-aged Society) สำหรับประเทศไทยนั้น จำนวนผู้สูงอายุมีตัวเลขเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศซึ่งถือว่ามีอัตราการเติบโตเป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชีย ร้อยมาจากประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น โดยประเทศไทยได้เข้าใกล้สังคมสูงวัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ปัจจุบันผู้สูงอายุไทย 11.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ในเขตสุขภาพที่ 6 พบ ประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 15.82 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา กรมอนามัยมีทิศทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานผู้สูงอายุ โดยมีผลการดำเนินงานสำคัญ ปี 2563 คือ ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ร้อยละ 37.80 ตำบลส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long term care) ในชุมชน ร้อยละ 93.07 การดูแลรายบุคคล (Care plan) ร้อยละ 89.56 ผู้สูงอายุมีพื้นที่ใช้งาน 20 ชื่อ หรือ 4 กลุ่มสับ ร้อยละ 67.82 พระคิลาณุปัญญา 7,222 รูป และวัดส่งเสริมสุขภาพ 9,409

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อานนท์ ตักศิ์ววิษณุ (2550) ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน Outsourcing ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกสูงมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงาน Outsourcing ไม่มีภาระผูกพันใด ๆ ในระยะยาวกับผู้ว่าจ้างเนื่องจากการทำสัญญาแบบปีต่อปี ประกอบกับเป็นพนักงาน Outsourcing ทำงานที่ไม่มี ความก้าวหน้าเป็นงาน ไม่ใช่ธุรกิจหลักขององค์กร มักเป็นงานที่ไม่มั่นคงและมีความ เจริญเติบโต ในงานน้อย รู้สึกว่าตนไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ความตั้งใจในการลาออกสูง และพร้อมจะลาออกทันทีที่มีโอกาสและจังหวะที่เหมาะสมในด้านความพึงพอใจนั้นพนักงาน Outsourcing จะมีความ พึงพอใจในงานก็เป็นผลมาจากการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ปฏิบัติดีด้วยมากกว่าการสนับสนุนจาก องค์กรผู้ว่าจ้าง เนื่องมาจากมีปฏิสัมพันธ์มากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานการให้ผลย้อนกลับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สำหรับความตั้งใจลาออกของพนักงาน Outsourcing พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจลาออกมากที่สุด ความมั่นคง ในการทำงานรองลงมาสำหรับความชอบในการทำงาน Outsourcing มีผลทางลบต่อความตั้งใจ ลาออกในขณะที่มีผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยอธิบายว่า หากพนักงานได้ทำงานที่เรา สามารถเลือกได้ที่จะทำด้วยตนเอง ก็เป็นธรรมดา ที่พนักงานน่าจะมีแรงจูงใจมากกว่าและรู้สึก พอใจมากกว่าที่จะบังคับหรือไม่มีทางเลือก พนักงานก็จะลาออกน้อย

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

สุธีรัชต์ ศิริบุญ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มไทยในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาบริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำ การศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพสมรสมีการศึกษาดำกว่าชั้นมัธยมลงไปซึ่งจะเห็น ได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในบริษัทบริษัท โรงงานฟุตบอลไทย สปอร์ตติ้งกู๊ดส์ จำกัด (FBT) ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเรื่องของความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูงส่วนคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านของการมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สิทธิเสรีภาพในการทำงาน ความสมดุล ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การเกิด อนันต์ นาวิสูตรณ์ (2552) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน 2) เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 381 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ รายได้และลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่นักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุและอายุงานแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้ และลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05. 5) คุณภาพชีวิตใน การทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” โดยมีตัวอย่าง จำนวน 357 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการรับ ราชการ และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2552) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี” โดยมีตัวอย่างจำนวน 398 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุชาดา พรหมรักษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14 ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน เขต 14 ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร ให้ความสำคัญในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอยู่ในอันดับรองลงมา และให้ความสำคัญน้อยสุดในด้านความ ประารถอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สาธิตทิพย์ ยิ่งฟูพัฒนา (2553) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกับพนักงานภายนอกการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานภายนอก (เอาท์ซอร์ส) ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่า

1. พนักงานประจำกับพนักงานเอาท์ซอร์สที่ปฏิบัติงานของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็นหญิง 63 % และ 58 % ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ 92.20 % และ 92.30 % มีอายุงาน 0 - 5 ปี 61 % และ 57 % การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี 63.60 % และ 69.90 % ตามลำดับ

2. ความต้องการพื้นฐานของพนักงานประจำและพนักงานภายนอกคือเงินเดือน

3. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกันและอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

4. ค่านัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจ ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำและพนักงานภายนอกไม่มีความแตกต่างกัน

5. แรงจูงใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ร้อยละ 2.1 ($R^2 = .021$) ส่วนการรับรู้ความสามารถของตน ไม่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

วิชิต เพชรกลัด (2553) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทแพรรคติก้า จำกัด จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า เป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต 4 ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ 1 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ต้นน้ำดื่มมีเพียงพอต่อความต้องการ ด้านจิตวิทยาสังคมโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งอยู่ในระดับมากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงาน ในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความ

ชื่อเสียงกับบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมองว่าการออกจากงานของท่านจะทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน

พิชิต วงศ์สุนธิ (2553) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข” โดยมีตัวอย่าง จำนวน 298 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ตำแหน่ง 2) บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหาร และด้านสิ่งแวดล้อม สามารถพยากรณ์ คุณภาพชีวิตของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ สิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชา 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหาร ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสิ่งแวดล้อม

ธจิตรา กาจหาญ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์ เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีรางวัลพิเศษเพื่อความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ควรสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพเสริมหรือรายได้เสริมแก่พนักงาน และควรสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างชัดเจน 2) ด้านการคงอยู่ควรจัดให้มีผลตอบแทนและเงินเดือนเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่นแก่ พนักงานในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว 3) ด้านบรรทัดฐานควรจัดให้มีรางวัลจากการทำงานดีเด่นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเพราะพนักงานเป็น

ผู้ที่เจอปัญหามากที่สุด และควรเพิ่มโอกาสในการพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีกิจกรรมในช่วงสงกรานต์หรือปีใหม่

วชิราภรณ์ สุวรรณกุล (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแม่วัง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็น เพศชาย ถึงร้อยละ 87.90 อายุระหว่าง 51-60 ปีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา ถึงร้อยละ 43.50 สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.50 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์สมการโครงสร้างของตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทุกเส้นทาง โดยเฉพาะตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงานไปสู่ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงาน มีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.626 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.392 รองลงมาเส้นทางของตัวแปรด้านความก้าวหน้าในงานไปสู่ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.605 และมีค่า R^2 เท่ากับ 0.365 ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์ลดหลั่นกันไป

วรรณิกา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความรู้สึกลึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน

ธัญพัฒน์ พิรุณโปรย (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์บึงฉลวย อำเภอบึงฉลวย จังหวัดนครปฐม โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บึงฉลวย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้าน

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณา การด้านสังคม และด้านสิทธิของพนักงาน ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของ พนักงานในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้อย่างดีจะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขได้ ตรงตาม ทฤษฎีความต้องการและทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุกัญญา วงศ์วรกาญจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงาน โรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน โรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเด้นซ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ R^2 เท่ากับ 0.985

จุนจิตร ฐวสุจิเรข (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมลิ่งทองจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมลิ่งทอง จังหวัดเพชรบุรีมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านรวม 11 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านกฎระเบียบ นโยบาย ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบริหารจัดการการบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้า

2. พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมลิ่งทอง จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพทางสังคม และด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมลิ่งทอง จังหวัดเพชรบุรี ($r = .509$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหา น้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และสิ่ง

อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ดังนั้น ในด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารยังคงต้องให้การสนับสนุนความต้องการของพนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม รวมถึงการเอาใจใส่ ด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานควบคู่กัน ไป เพื่อให้พนักงาน รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

เสาวลักษณ์ ตระกูลกองโต (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน รับจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing employees) กรณีศึกษา บริษัทอาร์ทูโอโปรเจกต์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานจ้างเหมาแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุระหว่าง 20-25 ปีสถานภาพ โสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,001-13,000 บาท อาศัยอยู่หอพัก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงงานแห่งนี้ น้อยกว่า 4 เดือน ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานกับ โรงงานอื่น ไม่ถึง 1 ปีลักษณะงานที่เคยปฏิบัติงานกับ โรงงานต่างจากโรงงานแห่งนี้สภาพการจ้างส่วนมากเป็น ลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งงานส่วนมากเป็น พนักงานฝ่ายผลิต จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมากทำ งาน 6 วันต่อสัปดาห์จำนวน ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT) ส่วนมาก ทำงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และส่วนมากทำ งานล่วงเวลาโดยเฉลี่ย 3 ชั่วโมงต่อวันการทำงาน ในวันหยุดโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงต่อวันการทำงานล่วงเวลาในวัน หยุด 3 ชั่วโมงต่อวัน สำหรับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมค่าความสำคัญอยู่ในระดับสูงที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23

สุภารัตน์ ครุฑสีก (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศ หญิงอายุระหว่าง 20-25 ปีมีการศึกษาระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปีโดยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิ์ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ เชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดรุณีย์ บุญญะ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน โรงแรมระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาวในเขต

พื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีมีทั้งหมด 7 แห่งผลวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมสิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์กรการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมการบูรณาการทางสังคมค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและปัจจัยที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับองค์กรสูงที่สุดรองลงมา คือ การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด คือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้ หรือ เงินเดือน พบว่าลักษณะประชากรทุกรายด้าน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมในระดับต่ำ

3. ระดับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมระดับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากและรายด้านอยู่ในระดับดีมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าความต้องการ และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร ระโหฐาน (2559) ที่ ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สุขภาวะในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัย คุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4,094 คน จากองค์กรสุขภาวะ 17 องค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานมีอิทธิพล ทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร อีกทั้งปัจจัยความพึงพอใจ ในการทำงานส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งหมายความว่าหากคุณภาพชีวิตการทำงานดีจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและต้องการที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไป และยังสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ

วารุณี แดบสูงเนิน (2559) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะ และความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 174 คนเพื่อเก็บข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อ พนักงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าหากพนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

นาวิ อุดร (2561) พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้อง

สิทธิส่วนบุคคล หากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเอาใจใส่และให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยการนำแนวทางดังกล่าวไปกำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพการจ้าง ประสบการณ์ทำงาน และสถาบันที่จบการศึกษา

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

1.2.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

1.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.2.5 สัมพันธภาพในองค์กร

1.2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร

1.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด แสดงความสัมพันธ์ได้ดังรูป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์กร
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ภาพที่ 6 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีอยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัย

ที่ 6 ชลบุรี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบวัดผลครั้งเดียว กำหนดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ เป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จำนวน 109 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของเกรทซี-มอร์แกน (Kreicic & Morgan, 1970) เป็นเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ในปีงบประมาณ 2566 โดยแบ่งเป็น 1. สายงานอำนวยการ จำนวน 1 คน 2. สายงานวิชาการ แบ่งเป็น ระดับเชี่ยวชาญ 1 คน ระดับชำนาญการพิเศษ 8 คน ระดับชำนาญการ 26 คน และระดับปฏิบัติการ 38 คน 3. สายงานทั่วไป แบ่งเป็น ระดับชำนาญงาน จำนวน 6 คน) และระดับปฏิบัติงาน 4 คน 4. พนักงานราชการ 12 คน 5. ลูกจ้างประจำ 8 คน 6. จ้างเหมาบริการ 5 คน ระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน ตุลาคม 2566

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์กร
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนและขบวนการสร้างเครื่องมือ

ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัย เทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรต่อเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. สร้างกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือวิจัย และจัดทำร่างเครื่องมือวิจัย นำไปปรับข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ปรับปรุงเครื่องมือวิจัย และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้กำหนดตัวแปรที่เป็นเหตุปัจจัยต่าง ๆ ตั้งสมมติฐานเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสาร ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ทั้งจากห้องสมุดของสถาบันต่าง ๆ และจากหน่วยงาน กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. เอกสารผ่านการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU-086/2566 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยภาคสนาม (Fieldwork) โดยการออกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ ดังนี้

แบบสอบถามปลายเปิด เป็นคำถามที่มีคำตอบไว้ให้เลือกตอบ เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามข้อเท็จจริง และตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ ปัจจัย ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ Steers ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกร่วม ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert 5 ระดับ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ระดับของความคิดเห็นวัดความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนข้อความเชิงบวก	ระดับคะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยมาก	1	5

โดยระดับของความคิดเห็นนั้น มีคะแนนเฉลี่ยที่นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ตำราวิชาการแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์

แนวการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังจากผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาลงรหัส และทำการบันทึกข้อมูลพร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

1.1 ใช้หาร้อยละของจำนวน เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน

1.2 ใช้หาร้อยละของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

2. การวิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึงพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรง
 เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple regression analysis) โดยกำหนดค่านิยมสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผู้ทำการวิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ทั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
S.E.	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
B	แทน	ค่านำหนักของตัวแปรแฝงส่งอิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปตัวแปรแฝงภายใน (Beta)
t-value	แทน	สถิติค่าที (t-test)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)
df	แทน	องศาอิสระ
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		19	22.40
หญิง		66	77.60
	รวม	85	100.00
อายุ			
21-30 ปี		19	22.40
31-40 ปี		30	35.30
41-50 ปี		26	30.60
50 ปีขึ้นไป		10	11.80
	รวม	85	100.00
สถานภาพสมรส			
โสด		38	44.70
สมรส		44	51.80
หย่าร้าง/หม้าย		3	3.50
	รวม	85	100.00
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		7	8.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		55	64.70
สูงกว่าปริญญาตรี		23	27.10
อื่น ๆ		0	0.00
	รวม	85	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	19	22.40
31-40 ปี	30	35.30
41-50 ปี	26	30.60
50 ปีขึ้นไป	10	11.80
รวม	85	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	38	44.70
6-10 ปี	15	17.60
11-15 ปี	5	5.90
16 ปีขึ้นไป	27	31.80
รวม	85	100.00
ตำแหน่งสถานที่ปฏิบัติงาน		
ผู้อำนวยการ /หัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้างาน	14	16.50
แพทย์/พยาบาล/นักวิชาการ	59	69.40
เจ้าหน้าที่ธุรการ	4	4.70
ลูกจ้าง	8	9.40
รวม	85	100.00
อัตราเงินเดือน		
10,000-15,000 บาท	9	10.6
15,001-25,000 บาท	39	45.90
25,001-35,000 บาท	15	17.60
35,001 บาทขึ้นไป	22	25.90
รวม	85	100.00

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงบรรยาย คือ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 5 และมีผลการวิจัยสามารถอธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ดังนี้

1. เพศ

ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวน 86 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 และเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

2. อายุ

พบว่าอายุของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 อายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

3. สถานภาพสมรส

พบว่าสถานภาพของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ของกลุ่มตัวอย่าง คือ สมรสมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาคือ โสด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 และหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

4. ระดับการศึกษา

พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมา คือมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80

มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

6. สายงานที่ปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสายงานปฏิบัติสูงสุด คือ แพทย์/พยาบาล/นักวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ลูกจ้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

7. อัตราเงินเดือน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนสูงสุด คือ มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาคือ มีอัตราเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 มีอัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และมีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) ได้ผลเป็นดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.29	1.067	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.78	0.791	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.75	0.939	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.759	มาก
5. สัมพันธภาพในองค์กร	3.98	0.718	มาก
6. ด้านจรรยาบรรณในองค์กร	3.94	0.848	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.03	0.637	มาก
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17	0.599	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.84	0.616	มาก

ตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.03$) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) ด้านจรรยาบรรณในองค์กร ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.78$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.75$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี รวมกันทั้ง 8 ด้านจะคิดเป็นร้อยละ 73.4 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
1. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.60	0.978	มาก
2. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพัก เป็นต้น	3.11	1.383	ปานกลาง
3. ท่านมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.35	1.279	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
4. ท่าน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก หน่วยงานราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพใน สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.10	1.244	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.29	1.067	ปานกลาง

ตารางที่ 7 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอจากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.29) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 1.067) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า (\bar{X} = 3.60) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.978) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "ท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (\bar{X} = 3.10) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 1.244) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อที่น่าสนใจว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันสูงกว่าข้อถามอื่น ๆ ในขณะที่ท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านค่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย			
1. ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้เช่น สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น	3.69	1.035	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย			
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.92	0.961	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการทำงาน	3.87	0.923	มาก
4. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย และการออกกำลังกายที่เหมาะสม	3.68	1.026	มาก
5. หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน	3.29	1.289	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	4.22	0.761	มากที่สุด
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.78	0.791	มาก

ตารางที่ 8 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.791$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า ($\bar{X} = 4.22$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.761$) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.29$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.289$) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อน่าสังเกตว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ			
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการประชุมหรืออบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.77	1.116	มาก
2. หน่วยงานท่านสนับสนุนในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.74	1.081	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.56	1.149	มาก
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่	3.91	1.014	มาก
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.75	0.939	มาก

ตารางที่ 9 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.939$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.91$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.014$) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.56$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.149$) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อน่าสังเกตว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
1. การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมภายใต้ระบบคุณธรรม	3.56	1.074	มาก
2. งานที่ท่านทำมีปริมาณงานที่ไม่มากเกินไปเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.71	1.11	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง เป็นหลักประกันให้ท่านและครอบครัว	4.01	0.879	มาก
4. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทน	3.98	0.794	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.759	มาก

ตารางที่ 10 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.759$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นหลักประกันให้ท่านและครอบครัว" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า ($\bar{X} = 4.01$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.879$) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมภายใต้ระบบคุณธรรม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.56$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.074$) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อน่าสังเกตว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมภายใต้ระบบคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร			
1. หน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวสมานฉันท์ซึ่งกันและกัน	3.69	0.976	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานของท่าน หรือ หน่วยงานอื่น เพื่อสาธารณประโยชน์	4.09	0.839	มาก
3. ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.16	0.721	มาก
สัมพันธภาพในองค์กร	3.98	0.718	มาก

ตารางที่ 11 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.718$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า ($\bar{X} = 4.16$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.721$) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวสมานฉันท์ซึ่งกันและกัน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.69$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.976$) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อน่าสังเกตว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวสมานฉันท์ซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านธรรมนุญในองค์กร

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ด้านธรรมนุญในองค์กร			
1. ผู้บังคับบัญชาไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	3.92	1.055	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจและเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.07	0.961	มาก
3. หน่วยงานของท่านจะทำการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.82	0.978	มาก
ด้านธรรมนุญในองค์กร	3.94	0.848	มาก

ตารางที่ 12 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรจากตารางจะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.848) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจและเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า ($\bar{X} = 4.07$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.961) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานของท่านจะทำการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.82$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.978) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อนำสังเกตว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่านจะทำการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.680	มาก
2. ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพที่เป็นอยู่	4.05	0.745	มาก
3. ท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม	4.05	0.696	มาก
4. ท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.97	0.771	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.03	0.637	มาก

ตารางที่ 13 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.03) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.637) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสมและท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า (\bar{X} = 4.05) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.745) และมีค่า (\bar{X} = 4.05) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.696) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "ท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (\bar{X} = 3.97) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.771) ถึงแม้ว่าทุกข้อถามมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อน่าสังเกตว่าข้อถามที่เกี่ยวข้องกับท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม			
1. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม	4.11	0.697	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม	4.24	0.652	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.15	0.771	มาก
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17	0.599	มาก

ตารางที่ 14 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากตารางจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.599) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า ($\bar{X} = 4.24$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.652) ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 4.11$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.697) จากข้อคำถามจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยสูงมากกว่า 4.00 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการยอมรับได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และรวมไปถึงให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

การศึกษานี้ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ข้อถาม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ประกอบด้วย 5 ข้อถาม และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วย 5 ข้อถาม การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ที่เป็นค่าเฉลี่ยเป็นไปในทำนองเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังที่ได้นำเสนอไปแล้วในหัวข้อก่อนหน้านี้ กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นภาพรวมและที่เป็นรายด้าน จะมีการแปลความหมายออกมาเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนการแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละข้อถามก็มีอยู่ 5 ระดับ เช่นกัน คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์ว่าค่าเฉลี่ยใดอยู่ในระดับใดได้ให้ไว้ในบทที่ 3 แล้วในการนำเสนอผลการศึกษานั้นจะนำเสนอผลในภาพรวมก่อนและตามด้วยผลเป็นรายด้านดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กร			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.09	0.679	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.32	0.452	มากที่สุด
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	4.04	0.804	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.15	0.591	มาก

ตารางที่ 15 นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความผูกพันต่อองค์กร

ของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.15) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.591) เมื่อพิจารณาเป็นข้อคำถามรายด้าน พบว่า ข้อถามด้าน "ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า \bar{x} = 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.452) ในขณะที่ข้อถามด้านที่ว่า "ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (\bar{X} = 4.04) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.804) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีความผูกพันองค์กรค่อนข้างอยู่ในระดับมาก ถึง ระดับมากที่สุด จะไม่มีผู้ใดตกอยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุดเลย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ท่านรับรู้และเข้าใจนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี	4.20	0.669	มาก
2. องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	4.03	0.837	มาก
3. ท่านจะพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว	4.03	0.837	มาก
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.11	0.730	มาก
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.09	0.679	มาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 16 พบว่าโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X})=4.09) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.679) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบาย และค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.20) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.669) และข้อถาม "องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับท่าน และท่านจะพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไปฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงทันสมัย รวดเร็ว" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.03) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.837)

จากตารางที่ 16 ยังพบอีกว่าข้อถามที่มีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ โดยเฉลี่ยสูงกว่า 4.00 นั้น เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงาน และงานของหน่วยงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นประเด็นที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
1. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	4.31	0.560	มากที่สุด
2. ท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	4.36	0.553	มากที่สุด
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	4.22	0.713	มากที่สุด
4. ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร	4.41	0.518	มากที่สุด

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
5. ท่านทำงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรท่านอยู่เสมอ	4.31	0.516	มากที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.32	0.452	มากที่สุด

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 17 พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.32) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.452) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.41) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.518) และข้อถาม "ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.22) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.713)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร			
1. ท่านรู้สึกว่าการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ	4.14	0.742	มาก
2. องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อม ๆ กัน	4.09	0.921	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปรที่วิเคราะห์	(\bar{X})	(SD)	แปลผล
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร			
3. ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	3.83	1.132	มาก
4. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.11	0.822	มาก
5. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน	4.03	0.905	มาก
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	4.04	0.804	มาก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 18 พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.04) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.804) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.14) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.742) และข้อถาม "ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 3.83) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 1.132)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน จะเห็นได้ว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า (\bar{X} = 4.32) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.452) รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่า (\bar{X} = 4.09) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.679) ส่วนด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (\bar{X} = 4.04) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.804)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

การศึกษานี้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเงื่อนไขที่มีการควบคุมตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานในการทำงานทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลสรุปของผลกระทบดังกล่าวที่ชัดเจนและน่าเชื่อถือ (Reliable) ในการวิเคราะห์ได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิธี Stepwise ดังตารางที่ 19

จากตารางที่ 19 จะเห็นได้ว่ามีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวประกอบด้วย ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น จึงมีค่า R-change เป็น 0.020 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถือได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก และจากแนวทางการวิเคราะห์ดังกล่าวยังทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ตัวแปร	B	Std. Error	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.590	0.076	0.000
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.117	0.037	0.002
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.190	0.78	0.017
Constant	0.542	0.254	0.036
SE_{est} ±0.314		Durbin Watson=1.888	
R = 0.852; R² = 0.718; F = 5.912; sig = 0.000			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Adjust R square ที่ร้อยละ 71.80

เมื่อนำตัวแปรทุกด้านที่สามารถพยากรณ์ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้ (สุชาติ กรเพชรปรีชา. 2547, หน้า 52-54) ตามสมการ

ความผูกพันต่อองค์กร = $0.542 + 0.590$ (ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม) + 0.190 (ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว) + 0.117 (ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ)

ผลวิเคราะห์จากการหาความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จะเห็นได้ว่าด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 71.80 ดังตารางที่ 19

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีอยู่ในระดับใด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าลักษณะของงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($Beta = 0.590$) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ($Beta = 0.190$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($Beta = 0.117$) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 3 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานในทิศทางเดียวกันจึงสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ก่อนไประดับมากที่สุด โดยการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ทั้งจากนี้เนื่องจากศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นองค์กรของรัฐ ที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งเป็นองค์กรหลักของภูมิภาคที่มีหน้าที่อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (National health authority : NHA) ซึ่งเป็นหน่วยงานภูมิภาคของกรมอนามัย หน่วยงานเดียวที่มีกฎหมายรองรับให้ทำหน้าที่นี้ จึงนับเป็นพลังเชิงบวกในการสร้างความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดการพัฒนาระบบได้อย่างยั่งยืน มีการเติบโตขององค์กรมา 66 ปี จึงมีการสะสมองค์ความรู้, Tools & Technology ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมมาจากรุ่นสู่รุ่น นอกจากนี้ยังมีพันธมิตรและเครือข่ายใน

ทุกระดับ ทุกพื้นที่ ทุกกลุ่มทั้งภาคประชาสังคมและองค์กรทางสังคม เป็นแรงผลักดันให้เกิดการยกระดับ ขับเคลื่อนและร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับพันธมิตรและเครือข่ายในการร่วมหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ต่อประเด็นความท้าทายต่าง ๆ ดังนั้นบุคลากรจึงมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานกับองค์กรในอนาคตต่อไป

จากผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากในข้อถาม "ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดไปเพราะมีความผูกพันกับบริษัท" แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันและต้องการอยู่กับองค์กร ไปให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ เป็นไปได้ว่าบริษัทดูแลเอาใจใส่พนักงานของบริษัทดี จึงทำให้พนักงานมีความผูกพัน และคิดว่าบริษัทของตนเป็นเสมือนบ้านอีกหลังหนึ่งก็เป็นไปได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณี รัตนพันธ์ (2553) ซึ่งศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน จากในข้อถาม "ยินดีที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่มากกว่า" จะเห็นได้ว่า บุคลากรภาครัฐก็มีความผูกพันและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ เช่นกัน แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของ การเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์ (2552) ศึกษาตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิณ ทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าในข้อถาม "ท่านมีความคิดที่จะทำงานในบริษัทนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า" ซึ่งเป็นการถามความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานภาคเอกชน ในสัดส่วนที่สูงพอสมควรที่ไม่ให้ความสำคัญกับการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมเสมอที่จะเปลี่ยนไปทำงานกับบริษัทอื่นเมื่อมีโอกาส และผลการศึกษาของ นุชจิรา ตะสุ (2552) ซึ่งศึกษาตัวอย่างของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ในข้อถาม "ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรจนไม่คิดลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะเป็นโอกาสที่ดี" จะเห็นได้ว่า บุคลากรของภาครัฐ ก็ไม่มีความผูกพันในด้านการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร เช่นกัน หากมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานก็จะตัดสินใจโดยไม่รีรอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) เป็นการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ทำการเก็บข้อมูลโดยสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จำนวน 86 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สรุปผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 และเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ตามลำดับ พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.60 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 อายุระหว่าง 50ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คือ สมรส มากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาคือ โสด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 และหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมาคือมีประสบการณ์ใน การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 5 คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสายงานปฏิบัติสูงสุด คือ แพทย์/พยาบาล/นักวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่ม /หัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ลูกจ้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และ เจ้าหน้าที่ธุรการจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดคือ มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาคือ มีอัตราเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 มีอัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และมีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ในภาพรวมทั้งหมดทุกด้านแสดงไว้ในตารางที่ 5 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.616 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นได้ว่า เกือบร้อยละ 80 ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ที่ประเมินว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.4 ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และไม่มีผู้ใดตกอยู่ในกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.067 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถามความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา ท่านมีเงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ข้อท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กร เช่น อาหารกลางวัน บ้านพัก เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "ท่านมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนตามลำดับ

ด้านค่าสิ่งแวดลอมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.791 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้ให้เช่นสถานที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องทำงาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย และการออกกำลังกายที่

เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือยานพาหนะที่มีสภาพพร้อมใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มที่" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาหน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้มีการประชุมหรืออบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หน่วยงานท่านสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.56 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.82 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.759 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นหลักประกันให้ท่านและครอบครัว" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 งานที่ท่านทำมีปริมาณงานที่ไม่มากจนเกินไปเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมภายใต้ระบบคุณธรรม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ย= 3.56 ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.718 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านมีความพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานของท่านหรือหน่วยงานอื่น เพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวสมานฉันท์ซึ่งกันและกัน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ด้านธรรมณูญในองค์กร จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.848 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจและเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

รองลงมา ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "หน่วยงานของท่านจะทำการสอบถามความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสมและท่านมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "ท่านมีระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.599 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากสังคม" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ในขณะที่ข้อถามที่ว่า "ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.591 เมื่อพิจารณาเป็นข้อคำถามรายด้าน พบว่า ข้อถามด้าน "ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.452 ในขณะที่ข้อถามด้านที่ว่า "ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.804 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด จะไม่มีผู้ใดตกอยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย และระดับน้อยที่สุดเลย

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี" มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 รองลงมา ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และข้อถาม "องค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านและท่านจะพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้กับบุคคลทั่วไป ฟังอยู่เสมอว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ทันสมัย รวดเร็ว" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.452 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านพยายามทำงานของท่านให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร" มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาท่านตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรท่านอยู่เสมอและท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และข้อถาม "ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.804 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อถาม "ท่านรู้สึกว่าการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายและภาคภูมิใจ" มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 รองลงมาจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับองค์กร ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมๆกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และข้อถาม "ท่านจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี การวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าลักษณะของงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ($Beta = 0.647$) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($Beta = 0.337$) และบริบทของงานค่าตอบแทน/เงินเดือน ($Beta = 0.075$) และด้านธรรมเนียมในองค์กร ($Beta = 0.305$) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด ดังนั้นตัวแปร 3 ตัวมีความสัมพันธ์ในการเกิดคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานในทิศทางเดียวกันจึงสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี บริบทของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมณูญในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี แบ่งเป็นรายด้าน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมณูญใน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมองค์กรซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเสมอ ดังนั้นแม้ว่าองค์กร จะมีผลตอบแทนที่ดีก็ทำให้บุคลากรมีความพอใจได้ในระดับหนึ่งแต่ก็ยังคงคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นอีกอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมสตอส (Umstot, 1984:422) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและ มีความยุติธรรมนั้น ในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนระดับใด แ่ไหนจึงจะมีความพอเพียง แต่ผลตอบแทนก็ยังคงมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนจะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคมและความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้งานราชการระบบโครงสร้างของอัตราเงินเดือนกำหนดมาจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน ที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศหน่วยงานไม่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเรืองรอง สารบรรณ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

อุดรธานี มีระดับความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางใน 3 เรื่อง ได้แก่ ความยุติธรรมของการพิจารณาความดีความชอบ การขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรมดูงานทั้งภายในและภายนอก และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความคาดหวัง และสอดคล้องกับการศึกษาของนักศึกษา กริหิรัญ 2550 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิดอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาณี จินดาหลวง, 2550 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโอง จังหวัดลำพูนพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้เพราะศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมประชาชนทุกกลุ่มวัยให้มีสุขภาพดี องค์กรเองจะต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของบุคลากรในองค์กรนอกจากนี้ยังได้ศูนย์อนามัยที่ 6 ยังได้จัดทำโครงการประกวดบ้านสะอาด นำมอง รัศมีสิ่งแวดล้อม ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2566 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ปฏิบัติงานและอาศัยอยู่ในสถานที่ที่ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาพดี และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่พักอาศัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความร่วมมือในการพัฒนาที่อยู่อาศัย โดยเฉพาะเรื่องความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย นอกจากนี้ยังต้องการให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กรด้วย

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้เพราะศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี เป็นองค์กรหลักในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีกฎหมายรองรับให้ทำหน้าที่นี้ มีบุคลากรรุ่นใหม่ที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Digital technology) และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ฯลฯ และปัจจัยแวดล้อมภายนอก อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงที่องค์กรทุกระดับ (ระดับโลก ระดับประเทศ จนถึงระดับบุคคล) ให้ความสำคัญกับงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ทิศทางการปฏิรูปประเทศ ปฏิรูประบบราชการ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ สร้างโอกาสให้เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี นำมาจัดทำยุทธศาสตร์และนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกิดประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์สูงสุด รวมไปถึงการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาวิชาการศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรีเพื่อให้เกิดการดำเนินงานด้านวิชาการและวิจัยของศูนย์อนามัยที่ 6 เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามกลยุทธ์ แผนงาน โครงการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่และเครือข่ายเผยแพร่งานวิชาการและงานวิจัยในระดับประเทศและระดับภูมิภาค

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้เพราะรัฐบาลที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการจัดการกำลังคนหรือทุนมนุษย์ (Human capita) ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อวางแผนกำลังคนหรือ HR cluster เพื่อเป็นกลไกการบริหารและการเชื่อมโยงเจ้าหน้าที่ในองค์กร และกำหนดให้ทุกหน่วยงานมีผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลการบริหารกำลังคน (สรรหา พัฒนา ใช้ประโยชน์ คุ้มครองรักษา และประเมิน) และตอบสนองยุทธศาสตร์ นอกจากนี้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เป็นระบบรูปธรรมชัดเจนสามารถถ่ายระดับตั้งแต่ศูนย์อนามัยอนามัยฯจนถึงระดับบุคคล ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (Performance based management system, PMS) ที่ เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับให้ทุกระดับ (กรม Cluster หน่วยงาน บุคคล) เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่บริหารกำลังคนให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์และสร้างคุณค่าให้กำลังคนปฏิบัติงานได้สำเร็จได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม การพิจารณาความคิดความชอบมีหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และจากข้อมูลยังพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนเงินเดือนในระดับดี

1.5 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้เพราะศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มีการสร้างค่านิยมวัฒนธรรม และสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการถ่ายทอดและนำไปใช้ขับเคลื่อนในระดับต่าง ๆ เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ วิจัย และนวัตกรรมให้มีคุณภาพ ทันสมัย สามารถใช้ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ยังมีแผนแม่บทจัดการความรู้และวิชาการด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมอนามัย พ.ศ. 2563-2565 ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน นอกจากนี้มีการสนับสนุนบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม โดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการคิด และได้รับการอบรม/พัฒนาศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างแรงจูงใจบุคลากรกรมฯผ่านเวทีต่าง ๆ

เช่น การประกวด กิจกรรม LIKE talk award การเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัย ได้นำเสนอ ผลงานวิจัย การจัดการความรู้ และนวัตกรรม ในเวทีการประชุมวิชาการต่าง ๆ เช่น เวทีการประชุม วิชาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการ นำเสนอผลงานวิจัย ในเวทีมหกรรมงานวิจัยแห่งชาติการสนับสนุนหน่วยงานส่งผลงานสมัคร รางวัลคุณภาพ เป็นต้น

1.6 ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้มีการ กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยงานที่ทำเปิดโอกาสให้เกิดความริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ๆ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยงานที่ทำเปิดโอกาสให้เกิด ความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ขึ้น จึงทำให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยด้านการทำงานของ บัญเจือ วงศ์เกษม (2533, 29) กล่าวว่า ความมีอิสระ(Aut onomy) ในการทำงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้ งานคล่องตัวแล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานภายในขอบเขต และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งยังทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการ ทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมา ซึ่งทำให้องค์กร เจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับ วอลตัน(Walton, 1973, pp. 12-16) ที่ได้ให้แนวคิดด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งเกณฑ์ในข้อนี้มุ่งให้ องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ ยึด กฎหมายเป็นหลัก จะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานควรได้สิทธิ อะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งยังจะต้องให้ เกียรติแก่พนักงานในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล เช่น ปกป้องสิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูล ในเรื่องที่ไม่ เกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำ หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว นอกจากนี้ยังให้ความเคารพต่อการเป็นมนุษย์ ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด ขอมรับในความขัดแย้งทางความคิด ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความมีอิสระในการทำงานนั้น จะส่งผลให้ บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือทำกิจกรรมได้ด้วย การควบคุมของตนเอง สามารถที่จะเรียนรู้ ขอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบให้กับตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการ ปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น และยังเป็นการเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยิ่งขึ้น นอกจากนี้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรมโดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เอา เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลงานมาใช้ในการประเมินผล ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน

ในการที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบและตั้งใจที่จะทำงานเพื่อวัดที่ผลงานและความสามารถ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการที่บุคลากรสามารถจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน และงานที่ทำของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นงานประเภทวิชาการ ที่สามารถวางแผนบริหารจัดการเวลาการทำงานได้อย่างอิสระด้วยการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว ดังทัศนะของ Cappelli (2007) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดีและการสร้างผลงานของพนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงาน อย่างมีความสุข และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ และสอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) ที่ว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การที่จะให้องค์กรหลีกเลี่ยงการเข้าไป แทรกแซงผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับช่วงเวลาอื่น ๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ในครอบครัว เป็นต้น การแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเองงาน ครอบครัว และอื่น ๆ ควรมีสัดส่วนการใช้เวลาว่างอย่างเหมาะสม การทำงานในองค์กร มิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการในองค์กรที่ตนเองทำงาน

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ได้จัดทำโครงการจัดโครงการตรวจพระสงฆ์ถวายเป็นพระกุศล แต่สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อัมพร อมฺพโร) สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายกมีการเปิดบริการคลินิกเฉพาะทาง 12 สาขา ได้แก่ คลินิกทันตกรรม, คลินิกหลอดเลือดสมอง, คลินิกโรคกระดูกและข้อ, คลินิก Lifestyle medicine, คลินิกโรคหู คอ จมูก, คลินิกโรคหัวใจ, คลินิกโรคผิวหนัง คลินิกแพทย์แผนไทยคลินิกวัคซีนโควิด ไข้หวัดใหญ่ LAAB, คลินิกสุขภาพจิต คลินิกตรวจเลือดและเอกซเรย์ปอด และคลินิกโรคทั่วไป การจัดกิจกรรมในครั้งนี้เพื่อถวายเป็น พระกุศลแต่สมเด็จพระสังฆราชที่ ทรงมีพระชนมายุครบ 94 พรรษา

และประชาสัมพันธ์การให้บริการของศูนย์อนามัยที่ 6 และบูรณาการภาคีเครือข่าย ในการดูแล สุขภาพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากร พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูก ลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงใน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านธรรมาภิบาล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในการทำงานในระดับมาก และจากผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมาก สอดคล้องกับแนวคิดของชัชวาล ทัศนวิเศษ, 2553 ที่กล่าวว่าบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ ตั้งไว้ นอกจากนี้ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความ สอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร หรือประสิทธิผลของ องค์กร อันเนื่องมาจากความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใน เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเดียวที่มีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง ซึ่งผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี มี 3 ประเด็นหลักดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ ในระดับปานกลางโดยขอการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ซึ่งผู้บริหารควรรักษาให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดียิ่งขึ้นต่อไป ส่วนข้อ อื่น ๆ เช่น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ หน่วยงานจัด

สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานอาจพิจารณาถึงการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย ที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงินเดือน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งที่องค์กรทุกแห่งควรให้ความสำคัญเพื่อไม่ให้บุคลากรทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานมากเกินไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดและอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความคิดเห็นในด้านนี้ดีอยู่แล้วก็ตาม แต่องค์กรก็ไม่ควรหยุดที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีขึ้น โดยอาจจะเริ่มแนวคิดเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรได้จัดสรรเวลาในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสร้างตัวตนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และพื้นที่ชุมชนโดยรอบให้เกิดเชื่อมั่นในการเข้ามาใช้บริการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในวันสำคัญต่าง ๆ และร่วมถึงการสนับสนุนข้อมูลวิชาการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเขตพื้นที่สุขภาพที่ 6 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกได้รับทราบถึงความต้องการทัศนคติของบุคลากรมากขึ้น จะทำให้ผู้วิจัยได้มุมมองความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้

บรรณานุกรม

- แก้วตา ผู้พัฒนาพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย*.
 คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2549). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ในประมวลสาระชุดวิชา
 หน่วยที่ 14 (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาวิ อุดร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 14(2), หน้า 218-225.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์
 (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสำนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ปีเตอร์ แคปเปลลิ (2550). *Hiring and Keeping the Best People* (ประคัลภ์ ปันขพลังกูร, แปล).
 เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ
 มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: productivity quality of work life profits*
 (6th ed). McGraw-Hill.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organizational development and change* (8th ed).
 South-Western.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management* (8th ed). Prentice-Hall.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The human side of organizations* (8th ed).
 Pearson Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed). Prentice-Hall.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. West Publishing.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: human behavior at work*
 (10th ed). McGraw-Hill.
- Sirgy, M. J. and others. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need
 satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.

Umstot, D. D. (1984). *Understanding organization behavior*. West Publishing.



บรรณานุกรม



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิภารัตน์ ชาฎา
วัน เดือน ปี เกิด	19 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43 หมู่ 7 ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ 2560-ปัจจุบัน ปฏิบัติงานที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กลุ่มงานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบ 8 จังหวัดภาคตะวันออก
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2558 ปริญญาตรี วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข สาขาสาธารณสุขศาสตร์ เอกอนามัยสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปี พ.ศ. 2566 ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา