

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE STUDY OF  
ACADEMIC SUPPORT STAFF OF THAMMASAT  
UNIVERSITY HOSPITAL



อริศา อุตธีจรูญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



อริศรา ฤทธิจักรุญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :  
กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
Relationship between Quality of Work Life and Organizational  
Commitment: Case Study of Academic Support Staff of  
Thammasat University Hospital  
ชื่อ - นามสกุล นางสาวอริสา ฤทธิงกูญ  
วิชาเอก การจัดการทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.  
ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)



กรรมการ

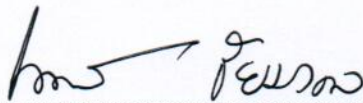
(อาจารย์ปิยฉัตร บุระวัฒน์, ปร.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถทิพย์ ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร : กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอริสา ฤทธิจรรย์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 236 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment: Case Study of Academic Support Staff of Thammasat University Hospital
<b>Name - Surname</b>	Miss Arisa Ritcharoon
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Supa Tongkong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2016

## ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate 1) personal factors affecting the quality of work life, and organizational commitment of academic support staff working at Thammasat University Hospital, 2) the level of quality of work life and organizational commitment of academic support staff working at Thammasat University Hospital, and 3) relationship between the quality of work life and organizational commitment of academic support staff working at Thammasat University Hospital.

The samples of the study consisted of 236 academic support staff working at Thammasat University Hospital. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Statistics used to analyze the hypothesis included Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient at the statistical significant level of 0.05.

The findings revealed that the quality of work life of the respondents was at a moderate level and the organizational commitment was at a high level. The results of the hypothesis testing showed that the personal factors in different levels of education, monthly income, and personnel type affected the different quality of work life. In addition, the personal factors in different levels of education and monthly income affected the different organizational commitment. It was also found that the quality of work life was related to the organizational commitment positively at the 0.05 level of significance.

**Keywords:** quality of work life, organizational commitment

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาด້วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ดังนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา เกี่ยวกับแนวทาง และแนวคิดในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านประธานกรรมการในการสอบ ดร.สวัสดี วรรณรัตน์ และกรรมการในการสอบ ดร.ปิยฉัตร บุระวัฒน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การวิจัยมีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มช.ชุดที่ 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาอนุมัติรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในคน รวมถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่อนุญาตให้ดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสังกัดของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มงานสนับสนุนบริการ สำนักบริหารแผนและการคลัง และสำนักงานบริหารโรงพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแต่คุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงผลักดัน และเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างมากให้กับผู้ศึกษาได้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ความคิด อันเป็นประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ ทั้งในที่ทำงานและมหาวิทยาลัย ที่คอยให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือจนเกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

อริสา ฤทธิจรูญ

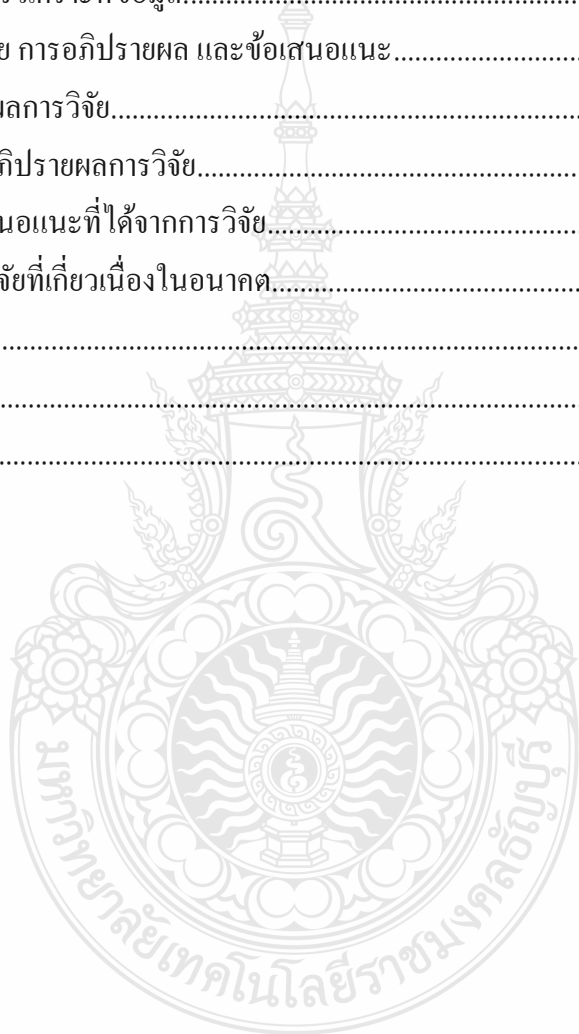
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ .....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	19
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	24
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	48
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	106
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	118
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	123
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	126
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	130
ประวัติผู้เขียน.....	136



## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตัวอย่าง.....	38
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient).....	43
ตารางที่ 3.3	แสดงสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	46
ตารางที่ 3.4	แสดงสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	47
ตารางที่ 3.5	แสดงสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3.....	47
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มงานที่สังกัด.....	49
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพัน ต่อองค์กร.....	61
ตารางที่ 4.4	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	64
ตารางที่ 4.5	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.6	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามอายุ.....	67
ตารางที่ 4.7	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
ตารางที่ 4.8	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	71
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	73
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	74
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	75
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	76
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	77
ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	78
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	79
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	80
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	82
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	83
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	83
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	84
ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด.....	86
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด.....	88
ตารางที่ 4.26 แสดงผลสรุปความแตกต่างจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน.....	89
ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	90
ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	91
ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	92
ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	93

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	94
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	95
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	96
ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	96
ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	97
ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด.....	98
ตารางที่ 4.37 แสดงผลสรุปความแตกต่างจากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน.....	100
ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม.....	101
ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ.....	101
ตารางที่ 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ.....	102

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.41	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	103
ตารางที่ 4.42	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....	105



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพได้คุณภาพในการให้บริการนั้น สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จ การคัดเลือก การสรรหา ให้ได้มาซึ่งคนทำงานให้กับองค์การ ล้วนแล้วแต่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์การ จึงเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ๓ ประเด็นและให้ความสำคัญหันมาสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การมากขึ้น โดยพยายามที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น เพราะเชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี และส่งผลให้เต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ผลงานดีตามไปด้วย

จากการที่นักจิตวิทยาได้พยายามหาแนวทางเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การพบว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การในการทำงาน (เชื้อวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530, น. 199) ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากการตระหนักถึงความจริงที่ว่า บุคคลไม่ใช่เครื่องจักร หรือปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ แต่มีจิตใจและความต้องการที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเขา หากองค์การไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่สมาชิกได้ บุคคลที่เป็นสมาชิกก็จะเกิดความรู้สึกแตกแยกซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่องค์การไม่ต้องการ เช่น ขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง การลดลงของผลผลิต การบริการที่ไม่ดี และการลาออกจากองค์การ ในขณะที่เดียวกันถ้าองค์การสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการสร้างคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ได้ก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ (Hach & Suttle , 197, p. 5) ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังชี้ให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์การต้องการได้ เช่น การทุ่มเทความพยายามในงาน ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การและต้องการอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน (Steer & Porter , 1991)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นกลุ่มหนึ่งในวิชาชีพทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงานจากความคาดหวังการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลที่หลากหลาย และเป็นบุคลากรกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากการปฏิบัติงาน เช่น โรคปวดหลังจากการนั่ง โรคปวดขาจากการยืน หรือเดินเป็นเวลานาน ความเสี่ยงจากแสงของแดดโลหะในโรงครัว ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุของมีคมบาดและติดเชื้อจากการซักผ้าของผู้ป่วยหรือผ้าจากการทำหัตถการต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อร่างกายและกระทบต่อจิตใจ



ส่งผลให้เกิดความเครียด รวมทั้งการมีระบบประกันคุณภาพของโรงพยาบาล ทำให้มีการตรวจสอบมาตรฐานของงานอยู่เสมอ รวมทั้งยังต้องมึงานทางด้านเอกสารเพิ่มขึ้นจากภาระงานเดิมที่มีอยู่ ก่อให้เกิดความรู้สึกกกดดัน และความเครียดในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และคนที่มีความเครียดมาก ผลกระทบนอกจากสภาพจิตใจที่หดหู่และยังส่งผลกระทบต่อร่างกายของ บุคลากรเกิดการเจ็บป่วยต่าง ๆ เช่น ป่วยด้วยโรคไมเกรน หรือปวดหลัง ปวดขาสะสมจากการ ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ขาดความรอบคอบในการ ทำงานและมักจะทำงานผิดพลาด เสี่ยงต่อการฟ้องร้อง ขาดสมาธิในการทำงาน ผลของการทำงาน หย่อนประสิทธิภาพ ทำให้งานเกิดความเสียหาย ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ รวมไปถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานล้วนแล้วแต่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ บุคลากร ซึ่งจะส่งในด้านบวกหรือลบ ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ในสายงานฝ่ายบริหารสำนักงาน โรงพยาบาลตั้งอยู่ที่ 95 หมู่ 8 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปิดให้บริการกับประชาชนทั่วไปเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2530 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีศักยภาพในการให้บริการรักษาพยาบาล ครบทุกสาขาบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละประมาณ 2,000 - 3,000 คน และรองรับผู้ป่วยในได้ 541 เตียง สำหรับในอนาคตวางแผนจะขยายบริการผู้ป่วยในเป็นขนาด 750 เตียงเป็นโรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิขั้นสูงที่มีศักยภาพในการให้การรักษาคือครบวงจรทุกสาขาวิชา รวมทั้งเป็นที่รับส่งต่อผู้ป่วย จากโรงพยาบาลอื่น ๆ ให้บริการทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยฉุกเฉิน ในทุกสาขาโดยผู้ป่วย ส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลมีภูมิลำเนาในจังหวัดปทุมธานี อยุธยา กรุงเทพฯ และจังหวัดต่าง ๆ ใน ภาคกลาง ให้บริการผู้ป่วยของศูนย์ความเป็นเลิศต่าง ๆ เช่น ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์โรคหลอดเลือดสมอง ศูนย์อุบัติเหตุระดับหนึ่ง ศูนย์โรคตา ศูนย์บำบัดทดแทนไตครบวงจร เป็นต้น การดูแลกลุ่มผู้ป่วย เฉพาะทาง เช่น ผู้ป่วยเด็กโรคหืด การดูแลผู้ป่วยเบาหวาน เป็นต้น เป็นสถาบันการเรียนการสอน การวิจัย และฝึกปฏิบัติของนักศึกษาจากคณะแพทยศาสตร์ ได้แก่ นักศึกษาแพทย์ แพทย์ใช้ทุน แพทย์ ประจำบ้านทุกสาขา แพทย์ประจำบ้านต่อยอด รวมทั้งนักศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพอื่น ๆ เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ ตลอดจนสาขาวิชาอื่น เช่น คณะสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์ ฯลฯ รวมถึงโรงเรียน และสถาบันต่าง ๆ ที่มาศึกษาดูงาน เป็นสถานพยาบาลปฐมภูมิ สถานพยาบาลประจำ สถานพยาบาลรับส่งต่อ ภายใต้โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า และ

สถานพยาบาลของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคม (โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ, 2556) โดยโรงพยาบาล มีโครงสร้างการบริหารงานภายในประกอบไปด้วย 8 กลุ่มงานดังนี้

1. กลุ่มงานแพทย์
2. กลุ่มงานพยาบาล
3. กลุ่มงานทันตกรรม
4. กลุ่มงานสหเวชศาสตร์
5. กลุ่มงานเภสัชกรรม
6. กลุ่มงานสนับสนุนบริการ
7. สำนักบริหารแผนและการคลัง
8. สำนักงานบริหารโรงพยาบาล

ในลำดับที่ 1 - 5 เป็นกลุ่มงานที่ต้องติดต่อให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง (Front office) ลำดับที่ 6 - 7 เป็นกลุ่มงานที่ทำหน้าที่บริหารสำนักงาน (Back office) ซึ่งผู้วิจัยทำงานอยู่ในส่วนของสำนักงานบริหารโรงพยาบาล

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฝ่ายบริหารสำนักงาน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีการขอโอนย้ายหน่วยงานและขอลาออกจากงานในอัตราที่สูงขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่องของงาน เช่น เรื่อง การติดตามงาน เรื่องข้อมูลเอกสารที่เสนอเพื่อดำเนินการต่าง ๆ เมื่อบุคลากรมีการลาออก ทำให้เกิดอัตรารว่าง และในบางครั้งเกิดความขาดแคลนบุคลากรที่จะทำงาน ทำให้งานถูกกระจายไปยังบุคลากรคนอื่น ๆ ทำให้ภาระงานประจำที่มีอยู่เดิมมีเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานไม่แล้วเสร็จทันตามกำหนดหรือทำให้งานด้านเอกสารหรืองานที่บุคลากรที่ลาออกได้รับมอบหมายต่าง ๆ หยุดชะงักเกิดความล่าช้า ส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ เกิดความล่าช้าตามไปด้วย ทำให้มีข้อร้องเรียนทั้งจากบุคลากรภายในโรงพยาบาลและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และระดับความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีการบริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งการมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลนั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย และการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลจึงให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันอันจะนำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจในการนำพาโรงพยาบาลไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจากปัญหาการลาออกของบุคลากร ทำให้ต้องเสียงบประมาณและเวลา ในการสรรหาบุคลากรใหม่

เพื่อมาทำงานทดแทน ต้องใช้เวลาในการสอนงาน และงบประมาณในการจัดการอบรม จึงศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ลดการสูญเสียบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อโรงพยาบาล เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันกับโรงพยาบาล ก็จะทุ่มเท ตั้งใจ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางานเพื่อความสำเร็จ มุ่งสู่เป้าหมายของโรงพยาบาลร่วมกัน สร้างโรงพยาบาลมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติอย่างยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
- 1.2.4 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
- 1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
- 1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษานักวิชาการสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฝ่ายบริหารสำนักงาน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวนทั้งสิ้น 570 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย 114 คน พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ 102 คน พนักงานเงินรายได้ โรงพยาบาล 354 คน (งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ, 2559) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 236 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973)

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) สถานภาพ
- 1.5) รายได้ต่อเดือน
- 1.6) ประเภทบุคลากร
- 1.7) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 1.8) กลุ่มงานที่สังกัด

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- 1.1) รายได้และผลตอบแทน
- 1.2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3) โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- 1.4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.5) สัมพันธภาพในองค์กร
- 1.6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 1.7) ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 1.8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

- 2) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่
- 2.1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร
  - 2.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
  - 2.3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- 1.4.3 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในฝ่ายบริหารสำนักงาน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
- 1.4.4 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลและดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือน สิงหาคม ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

- 1.5.1 โรงพยาบาล หมายถึง โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
- 1.5.2 ฝ่ายบริหารสำนักงาน (Back Office) หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในส่วนของสำนักงาน ไม่ได้ดูแลรักษาพยาบาลหรือให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง ประกอบไปด้วยกลุ่มงานสนับสนุนบริการ สำนักบริหารแผนและการคลัง และสำนักงานบริหาร โรงพยาบาล
- 1.5.3 กลุ่มงานสนับสนุนบริการ หมายถึง กลุ่มงานที่สนับสนุนการบริการ เป็นศูนย์กลางให้การสนับสนุนบริการ ประกอบไปด้วย 9 งานและ 1 หน่วยดังนี้
- 1) งานเวชระเบียนและสถิติ
  - 2) งานเครื่องมือแพทย์
  - 3) งานบริการแปล
  - 4) งานบริการผ้า
  - 5) งานยานพาหนะ
  - 6) งานจ่ายกลาง
  - 7) งานโภชนาการ
  - 8) งานสังคมสงเคราะห์
  - 9) งานประกันสุขภาพ
  - 10) หน่วยวิทยสื่อสาร

1.5.4 สำนักบริหารแผนและการคลัง หมายถึง กลุ่มงานที่ดำเนินการทางการเงิน การบัญชี งบประมาณ การจัดเก็บรายได้ การบริหารพัสดุ รวบรวมติดตามประเมินผลตัวชี้วัด วิเคราะห์ และจัดทำแผนของโรงพยาบาล บริการและสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวิจัยทั่วไป และการวิจัยสถาบัน ประกอบไปด้วย 5 งาน 1 หน่วยดังนี้

- 1) งานการเงิน
- 2) งานบัญชี
- 3) งานรายได้
- 4) งานจัดหาพัสดุ
- 5) งานทะเบียนและคลังพัสดุ
- 6) หน่วยวิเคราะห์แผนงบประมาณและวิจัยสถาบัน

1.5.5 สำนักงานบริหารโรงพยาบาล หมายถึง กลุ่มงานที่บริหารทรัพยากรด้านบุคคล และ สถานที่ ประกอบไปด้วย 7 งาน และ 1 หน่วยดังนี้

- 1) งานสารบรรณและธุรการ
- 2) งานบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) งานประชาสัมพันธ์
- 4) งานอาคารสถานที่
- 5) งานซ่อมบำรุง
- 6) งานสารสนเทศ
- 7) งานพัฒนาคุณภาพการบริการ
- 8) หน่วยการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์

1.5.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร และความพอใจของพนักงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร ประกอบด้วย ด้านรายได้และผลตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

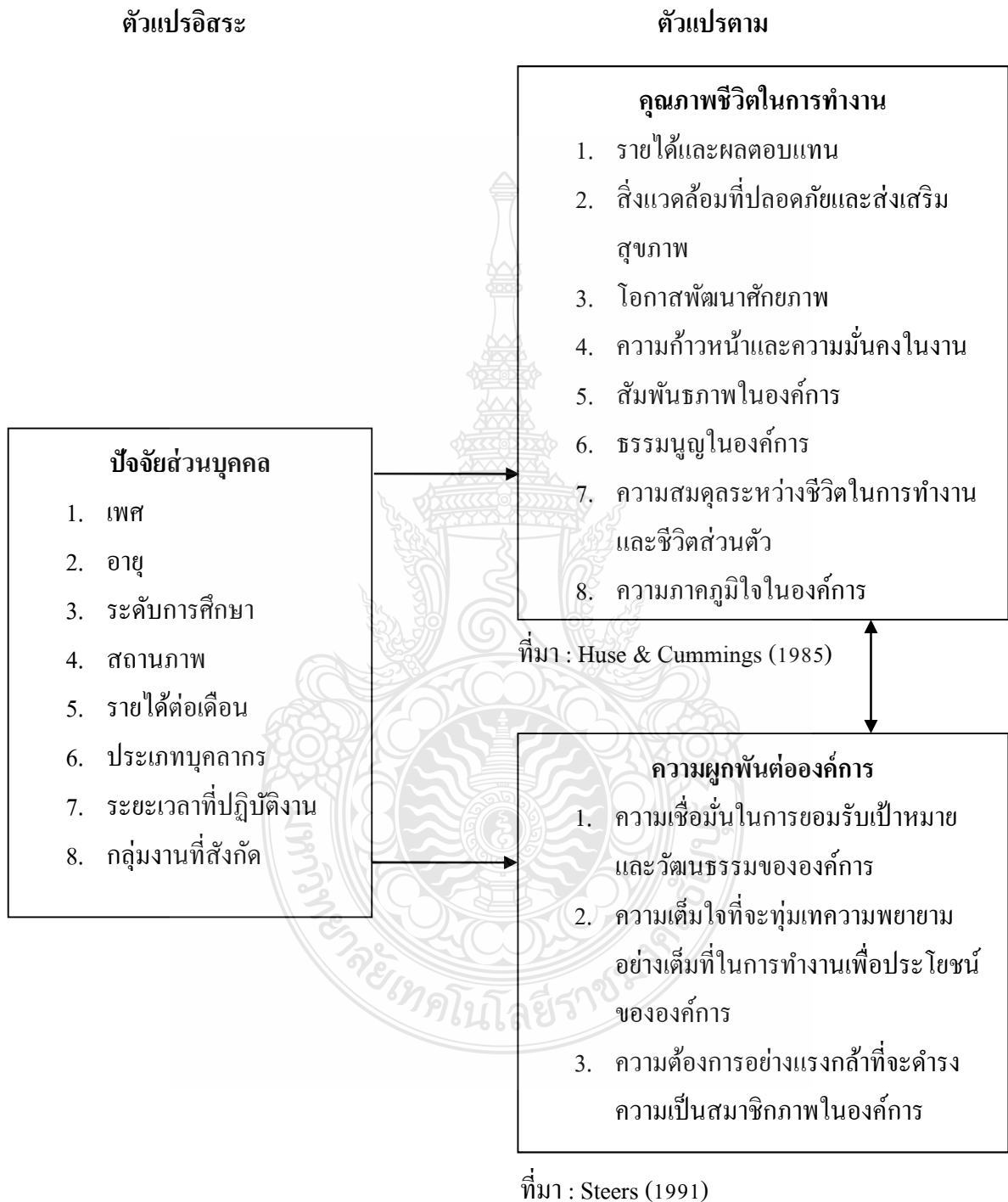
1.5.7 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.8 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านประเภทบุคลากร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านกลุ่มงานที่สังกัด

1.5.9 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานด้านการสนับสนุนวิชาการ และการเรียนการสอน



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

1.7.2 ผลจากการศึกษาวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริม และกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

1.7.3 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สามารถนำมาเป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระบบการบริหารจัดการองค์กรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เจริญผล สุวรรณโชติ (2529, น. 129) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิต มาจากคำว่า “คุณ” ที่แปลว่าความดี “ภาพ” ที่แปลว่า สิ่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น “ชีวิต” ที่แปลว่า ความเป็นอยู่เมื่อนำสามคำนี้มารวมกันเป็น “คุณภาพชีวิต” ที่มีความหมายว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันประกอบขึ้นเป็นคุณงามความดีของชีวิตมนุษย์

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, น. 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

Bluestone (1977, p. 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดย ทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้นเช่นการขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Merton (1977, p. 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงานความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคณาจารย์ในการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530, น. 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

Walton (1973) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาคเคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่การแบ่งเวลาอาชีพการเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่นความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตวิธีการด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse และ Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของ Walton แล้วนำมาปรับประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นอาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากร พนักงานได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรายได้ ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์กรจัดให้แล้วบุคลากรมีความรู้สึกละมีความสุขต่องานที่ทำ มีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ทำ ที่ได้รับมอบหมายงานอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถดูแลตนเอง และครอบครัว ใช้ชีวิตส่วนตัวของตนควบคู่กันไปได้อย่างดี และแนวคิดทฤษฎีของ Huse และ Cummings (1985) ได้ถูกเลือกนำมาใช้ในการทำวิจัยในการกำหนดกรอบแนวคิด และทดสอบแนวคิดเพื่อใช้สำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เนื่องจากเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ได้มีการปรับปรุง และนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1991) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้แตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กรและ Steers (1991) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กรความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้นเพราะมันรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

Mowday และคณะ (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วนดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การกล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำ จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างานได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างานสามารถไว้วางใจได้ การรู้สึกว่างานสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Frederick, 1959) เป็นทฤษฎีที่นำมาช่วยในการชี้แนะ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 1.4 ลักษณะของงาน

- 1.5 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต
- 1.6 ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)
  - 2.1 การบังคับบัญชา
  - 2.2 นโยบายบริหาร
  - 2.3 สภาพการทำงาน
  - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.7 ตำแหน่งในองค์กร
  - 2.8 ความมั่นคงในงาน
  - 2.9 เงินเดือน
  - 2.10 ชีวิตส่วนตัว

ทฤษฎีแรงจูงใจของเบลา (ณัฐวดี ชรรณกุลมงคล, 2534) ได้แก่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือบุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ ประกอบด้วย รางวัล ทุน และกำไร มีรายละเอียดดังนี้

1. รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้น ๆ

2. ทุน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้

3. กำไร (Profit) หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึงการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรมบุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรมบุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น



ทฤษฎีแรงจูงใจของโฮแมนส์ (ฉัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล, 2534) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลลา คือรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และทำกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำล้วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้น ส่วนด้านความแตกต่างคือ โฮแมนส์ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่า ดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการแลกเปลี่ยน
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุน หรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง
5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน
6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย ย่อมหมายถึง ความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง
7. ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

โดยสรุปความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การคือการยอมรับองค์การการใช้ความสามารถเพื่อองค์การและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการทบทวนทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงทัศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์การ และผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Steers (1991) เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยสนใจจะนำมาศึกษากับบุคลากรในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Steers (1991) นั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือไม่ บุคลากรมีระดับความผูกพันในระดับใด โดยใช้แนวคิดในการศึกษาทั้ง 3 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย ผลการศึกษาศรूपได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.367) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (Mean = 3.698)

2. พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านซึ่งได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานร้อยละ 41

ชนากานต์ ทูลกลสิกร (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้าบริษัท จำนวน 235 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20 - 30 ปี สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ตำแหน่งพนักงานทั่วไป หน่วยงานเชื่อม และประกอบ อายุงาน 4 - 6 ปี และมีอัตราเงินเดือน 5,001 - 7,000 บาท ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และพนักงานให้ความสำคัญในระดับน้อยคือ รายได้และผลตอบแทน และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คูสิตา เครือคำปิว (2551) ศึกษาเรื่อง “ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์สูง แต่พยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับสูง

ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลางในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระดับเงินเดือนและหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่เพศสถานภาพสมรสระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบการเป็นผู้นำเป้าหมายขององค์การและการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปรียา ปันธิยะ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.6 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25 - 30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบัน ครูอัตราจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยเทคนิค PLS-Graph 3.0 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง จากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.718 และมีค่า (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.515 รองลงมาความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.599 และมีค่า (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.359 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.290 และมีค่า (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.255 และ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ 0.255 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการครู ครูอัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่ลูกจ้างชั่วคราว วิทยาลัยการอาชีพ เกาะกา จำนวน 107 คนได้รับกลับจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 99.07 ในระดับมาก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และพนักงานให้ความสำคัญ ในระดับปานกลาง คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร

สุภาวดี เตชะงามวงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เกียรติภูมิต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านอื่นที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ สภาพการจ้าง พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิสราภรณ์ รัตนช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาฝึกอบรมดูงาน

เพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง  
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร  
วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุ อายุงาน สถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และพบว่า ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลระดับปฏิบัติการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรีและปทุมธานี จำนวน 310 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือ ปวส. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายได้ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีความสัมพันธ์ระดับสูง คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.602

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ และมีตัวแปรที่น่าสนใจ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถช่วยในการชี้แนะและเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในการวิจัย และกำหนดขอบเขตของการศึกษา ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติเป็นการวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ฝ่ายบริหาร สำนักงาน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวนทั้งสิ้น 570 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย 114 คน พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ 102 คน พนักงานเงินรายได้โรงพยาบาล 354 คน

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อน +/- 5% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากประชากรฝ่ายบริหาร สำนักงานทั้งหมดจำนวน 570 คน มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากร
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{570}{1+570(0.05)^2} \\ n &= 236 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 236 ตัวอย่าง

3.1.3 การเลือกตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ดังนี้

**ตารางที่ 3.1** แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตัวอย่าง

ประเภท	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่ม (ตัวอย่าง)	จำนวนร้อยละ
1. พนักงานมหาวิทยาลัย	114	47	20.00
2. พนักงานโรงพยาบาล	102	42	17.89
ประเภทประจำ			
3. พนักงานเงินรายได้	354	147	62.11
รวม	570	236	100

3.1.4 สุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในการเลือกหน่วยงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ในการสุ่มตัวอย่างตามแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด มี 8 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ



5. รายได้ต่อเดือน
6. ประเภทบุคลากร
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
8. กลุ่มงานที่สังกัด

ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทางมีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1 เพศ และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 2 - 8 คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (ชานินทร์ ศิลป์-จารุ, 2549, น. 77) ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรวม 40 ข้อ โดยแต่ละด้านมีดังนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน (คำถามข้อ 9.1 – ข้อ 9.5)
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (คำถามข้อ 10.1 – ข้อ 10.5)
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (คำถามข้อ 11.1 – ข้อ 11.5)
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (คำถามข้อ 12.1 – ข้อ 12.5)
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (คำถามข้อ 13.1 – ข้อ 13.5)
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร (คำถามข้อ 14.1 – ข้อ 14.5)
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (คำถามข้อ 15.1 – ข้อ 15.5)
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (คำถามข้อ 16.1 – ข้อ 16.5)

#### เกณฑ์การวัดระดับและแปลความหมายของคะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 มีจำนวนรวม 40 ข้อ เป็นคำถามข้อความเชิงบวกทั้งหมด ในการแปลความหมายของคะแนนที่ใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย Mean เป็นตัวสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง เป็นการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดหาความกว้างของชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น. 77) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
เห็นด้วยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00
เห็นด้วยมาก	ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20
เห็นด้วยปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40
เห็นด้วยน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น. 77) ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรวม 15 ข้อ โดยแต่ละด้านมีดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร (คำถามข้อ 17.1 - 17.5)
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (คำถามข้อ 18.1 - 18.5)
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (คำถามข้อ 19.1 - 19.5)

**เกณฑ์การวัดระดับและแปลความหมายของคะแนน**

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถามข้อความเชิงบวก	คะแนนคำถามข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 มีจำนวนรวม 15 ข้อ เป็นคำถามข้อความเชิงบวก จำนวน 13 ข้อ และเป็นคำถามข้อความเชิงลบจำนวน 2 ข้อ โดยคำถามข้อความเชิงลบคือ

ข้อ 18.3 ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ข้อ 19.4 หากโรงพยาบาล หรือสถานประกอบการอื่น ๆ ให้โอกาสที่ดีกว่า ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงาน

ในการแปลความหมายของคะแนนที่ใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย Mean เป็นตัวสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง เป็นการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดหาความกว้างของชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น. 77) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย
เห็นด้วยมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00
เห็นด้วยมาก	ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20
เห็นด้วยปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40
เห็นด้วยน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80

การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์  $r$  แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาของ Bartz (1999) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{1 - 0}{5} \\ &= 0.2 \end{aligned}$$

ระดับความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูงมาก	ค่าเฉลี่ย 0.81 – 1.00
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง	ค่าเฉลี่ย 0.61 – 0.80
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 0.41 – 0.60
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ	ค่าเฉลี่ย 0.21 – 0.40
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำมาก	ค่าเฉลี่ย 0.01 – 0.20
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันสูงมาก	ค่าเฉลี่ย -0.81 – -1.00
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันสูง	ค่าเฉลี่ย -0.61 – -0.80
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันปานกลาง	ค่าเฉลี่ย -0.41 – -0.60
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันต่ำ	ค่าเฉลี่ย -0.21 – -0.40
มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกันต่ำมาก	ค่าเฉลี่ย -0.01 – -0.20

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการทำแบบสอบถาม
2. ศึกษาวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัยของตนเอง เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยสร้างแบบสอบถาม มาตรฐานวัดทัศนคติของ Likert (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, น. 77)

4. สร้างคำถามในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

5. กรณีที่มีข้อเสนอแนะ หรือแก้ไขแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับไปแก้ไขให้ถูกต้อง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ปรับปรุงแก้ไข ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, น. 449) ซึ่งต้องได้ค่าแอลฟา มีค่ามากกว่า 0 และน้อยกว่า 1 ถ้าค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นต้องได้ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาได้ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้โดยรวมทั้งหมดได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 และผลรวมแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.7

7. นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.836
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.832
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	0.804
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.867
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.845
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	0.846
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.828
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.929

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	
ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร	0.826
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.869
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.810
<b>โดยรวมแบบสอบถามทั้งฉบับ</b>	<b>0.945</b>

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน ใช้แบบสอบถามจำนวน 236 ชุด โดยมีกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 1) อธิบายข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการวิจัย
- 2) ชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าที่มีผู้รวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) วารสารวิชาการต่าง ๆ
- 2) หนังสือวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทำการบันทึกรหัสแบบสอบถามตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อประมวลผลข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1) แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) แบบสอบถามส่วนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) แบบสอบถามส่วนที่ 3 ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

- 1) สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 2) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 3) สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 3.3 แสดงสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	Independent Sample t-test , One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	Independent Sample t-test
สมมติฐานย่อย 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	Independent Sample t-test
สมมติฐานย่อย 1.4 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	Independent Sample t-test
สมมติฐานย่อย 1.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 1.6 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 1.7 บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 1.8 บุคลากรที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance



**ตารางที่ 3.4** แสดงสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test , One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test
สมมติฐานย่อย 2.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test
สมมติฐานย่อย 2.4 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	Independent Sample t-test
สมมติฐานย่อย 2.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 2.6 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 2.7 บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance
สมมติฐานย่อย 2.8 บุคลากรที่มีกลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-Way analysis of Variance

**ตารางที่ 3.5** แสดงสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson Correlation Coefficient

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษานุเคราะห์สายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาสสมบูรณ์ครบทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	71	30.08
หญิง	165	69.92
รวม	236	100.00
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 30ปี	60	25.42
31 - 40 ปี	97	41.10
41 ปีขึ้นไป	79	33.48
รวม	236	100.00
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	107	45.34
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	129	54.66
รวม	236	100.00
<b>สถานภาพ</b>		
โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	118	50.00
สมรส / อยู่ด้วยกัน	118	50.00
รวม	236	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 15,001 บาท	98	41.53
15,001 - 25,000 บาท	96	40.68
มากกว่า 25,000 บาท	42	17.79
รวม	236	100.00
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย	47	19.91
พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ	42	17.80
พนักงานเงินรายได้	147	62.29
รวม	236	100.00
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 4 ปี	87	36.86
4 - 6 ปี	48	20.34
7 ปีขึ้นไป	101	42.80
รวม	236	100.00
<b>กลุ่มงานที่สังกัด</b>		
กลุ่มงานสนับสนุนบริการ	86	36.44
สำนักบริหารแผนและการคลัง	65	27.54
สำนักงานบริหารโรงพยาบาล	85	36.02
รวม	236	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด โดยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 236 คน เป็นดังนี้

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 69.92 และเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.08

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.47 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.42

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.34

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากัน คือ สถานภาพโสด / หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.53 รองลงมา มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 และน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80

ด้านประเภทบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดเป็นบุคลากรประเภทพนักงานเงินรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 62.29 รองลงมา เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.92 และน้อยที่สุดเป็นบุคลากรประเภทพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34

ด้านกลุ่มงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดสังกัดกลุ่มงานสนับสนุนบริการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมา สังกัดสำนักงานบริหารโรงพยาบาล จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02 และน้อยที่สุดสังกัดสำนักบริหารแผนและการคลัง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.54

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
รายได้และผลตอบแทน									
1. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	12 (5.08%)	51 (21.61%)	115 (48.73%)	54 (22.88%)	4 (1.69%)	2.94	0.846	ปานกลาง	2
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	8 (3.39%)	40 (16.95%)	125 (52.97%)	57 (24.15%)	6 (2.54%)	3.06	0.805	ปานกลาง	1
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	20 (8.47%)	52 (22.03%)	110 (46.61%)	51 (21.61%)	3 (1.27%)	2.85	0.899	ปานกลาง	3
4. เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	40 (16.95%)	73 (30.93%)	87 (36.86%)	31 (13.14%)	5 (2.12%)	2.53	0.991	น้อย	4
5. ได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	43 (18.22%)	81 (34.32%)	80 (33.90%)	29 (12.29%)	3 (1.27%)	2.44	0.968	น้อย	5
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน โดยรวม						2.76	0.777	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ									
1. ที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการใช้งาน	7 (2.97%)	44 (18.64%)	98 (41.53%)	82 (34.75%)	5 (2.12%)	3.14	0.848	ปานกลาง	3
2. สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	12 (5.08%)	36 (15.25%)	103 (43.64%)	80 (33.90%)	5 (2.12%)	3.13	0.876	ปานกลาง	4
3. ที่ทำงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ	13 (5.51%)	37 (15.68%)	107 (45.34%)	75 (31.78%)	4 (1.69%)	3.08	0.871	ปานกลาง	5
4. ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	5 (2.12%)	16 (6.78%)	78 (33.05%)	125 (52.97%)	12 (5.08%)	3.52	0.785	มาก	1
5. โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	5 (2.12%)	26 (11.02%)	114 (48.31%)	86 (36.44%)	5 (2.12%)	3.25	0.763	ปานกลาง	2
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพโดยรวม						3.23	0.645	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
โอกาสในการพัฒนา									
ศักยภาพ									
1. งานที่ช่วยให้สามารถ เกิดการเรียนรู้	7 (2.97%)	17 (7.20%)	72 (30.51%)	124 (52.54%)	16 (6.78%)	3.53	0.842	มาก	2
2. โอกาสได้เข้ารับการ ฝึกอบรม	3 (1.27%)	45 (19.07%)	68 (28.81%)	103 (43.64%)	17 (7.20%)	3.36	0.915	ปาน กลาง	4
3. หน่วยงานสนับสนุน ให้มีการศึกษา สัมมนา	10 (4.24%)	25 (10.59%)	73 (30.93%)	107 (45.34%)	21 (8.90%)	3.44	0.946	มาก	3
4. มีความกระตือรือร้น ที่อยากทำงานตลอด เวลา	1 (0.42%)	4 (1.69%)	55 (23.31%)	154 (65.25%)	22 (9.32%)	3.81	0.632	มาก	1
5. หน่วยงานมีการ ส่งเสริมให้ก้าวขึ้นไป สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ	20 (8.47%)	48 (20.34%)	97 (41.10%)	63 (26.69%)	8 (3.39%)	2.96	0.973	ปาน กลาง	5
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ					3.42	0.696	มาก	



ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน									
1. โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	27 (11.44%)	50 (21.19%)	106 (44.92%)	46 (19.49%)	7 (2.97%)	2.81	0.976	ปานกลาง	4
2. การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า	15 (6.36%)	29 (12.29%)	109 (46.19%)	74 (31.36%)	9 (3.81%)	3.14	0.909	ปานกลาง	1
3. ได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	14 (5.93%)	57 (24.15%)	101 (42.80%)	56 (23.73%)	8 (3.39%)	2.94	0.923	ปานกลาง	3
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	31 (13.14%)	62 (26.27%)	96 (40.68%)	43 (18.22%)	4 (1.69%)	2.69	0.973	ปานกลาง	5
5. เชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ	15 (6.36%)	35 (14.83%)	116 (49.15%)	58 (24.58%)	12 (5.08%)	3.07	0.922	ปานกลาง	2
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					2.93	0.807	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด				
<b>สัมพันธภาพในองค์กร</b>									
1. สามารถมีส่วนร่วม ในการเสนอความ คิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	8 (3.39%)	18 (7.63%)	103 (43.64%)	96 (40.68%)	11 (4.66%)	3.36	0.825	ปาน กลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสในการ รับฟังข้อคิดเห็น ในงานต่าง ๆ	6 (2.54%)	14 (5.93%)	98 (41.53%)	107 (45.34%)	11 (4.66%)	3.44	0.783	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ	6 (2.54%)	4 (1.69%)	98 (41.53%)	116 (49.15%)	12 (5.08%)	3.53	0.735	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็น	9 (3.81%)	23 (9.75%)	98 (41.53%)	96 (40.68%)	10 (4.24%)	3.32	0.853	ปาน กลาง	5
5. มีกิจกรรมที่ปฏิบัติ ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เสมอ	5 (2.12%)	7 (2.97%)	78 (33.05%)	127 (53.81%)	19 (8.05%)	3.63	0.764	มาก	1
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรโดยรวม						3.45	0.664	มาก	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
<b>ธรรมเนียมในองค์กร</b>									
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ทำได้	11 (4.66%)	9 (3.81%)	93 (39.41%)	113 (47.88%)	10 (4.24%)	3.43	0.830	มาก	3
2. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาล	1 (0.42%)	-	42 (17.80%)	163 (69.07%)	30 (12.71%)	3.94	0.584	มาก	1
3. ได้รับความพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	7 (2.97%)	22 (9.32%)	104 (44.07%)	95 (40.25%)	8 (3.39%)	3.32	0.807	ปานกลาง	5
4. ได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน	4 (1.69%)	9 (3.81%)	83 (35.17%)	130 (55.08%)	10 (4.24%)	3.56	0.715	มาก	2
5. หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด จะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรืออุทธรณ์โทษอย่างยุติธรรม	12 (5.08%)	7 (2.97%)	101 (42.80%)	108 (45.76%)	8 (3.39%)	3.39	0.821	ปานกลาง	4
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยรวม						3.53	0.607	มาก	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว									
1. ระยะเวลาที่ทำงานนั้นมีความเหมาะสม	3 (1.27%)	12 (5.08%)	105 (44.49%)	107 (45.34%)	9 (3.81%)	3.45	0.710	มาก	2
2. ได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย	8 (3.39%)	40 (16.95%)	134 (56.78%)	48 (20.34%)	6 (2.54%)	3.02	0.783	ปานกลาง	5
3. ทำงานล่วงเวลาบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	8 (3.39%)	14 (5.93%)	101 (42.80%)	94 (39.83%)	19 (8.05%)	3.60	2.714	มาก	1
4. นาน ๆ ครั้งที่ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	17 (7.20%)	37 (15.68%)	91 (38.56%)	82 (34.75%)	9 (3.81%)	3.12	0.966	ปานกลาง	4
5. สามารถลาออกไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ	6 (2.54%)	34 (14.41%)	100 (42.37%)	89 (37.71%)	7 (2.97%)	3.24	0.828	ปานกลาง	3
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวม						3.25	0.549	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	ลำ ดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ความภาคภูมิใจในองค์กร									
1. ความเต็มใจที่จะ บอกว่าทำงานที่ โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯ	2 (0.85%)	2 (0.85%)	41 (17.37%)	123 (52.12%)	68 (28.81%)	4.07	0.754	มาก	3
2. ความภูมิใจเมื่อทราบ ว่าโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯได้รับ การยกย่องจากสังคม ภายนอก	-	1 (0.42%)	38 (16.10%)	120 (50.85%)	77 (32.63%)	4.16	0.694	มาก	1
3. ความภูมิใจที่ได้ทำงาน ร่วมกับโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯ	1 (0.42%)	1 (0.42%)	39 (16.53%)	123 (52.12%)	72 (30.51%)	4.12	0.717	มาก	2
4. ทุกครั้งที่มีคนถาม เกี่ยวกับโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯ จะพูดถึงที่โรงพยาบาล ในสิ่งที่ดี	1 (0.42%)	2 (0.85%)	45 (19.07%)	124 (52.54%)	64 (27.12%)	4.05	0.730	มาก	4
5. รู้สึกภูมิใจที่ผู้บริหาร เอาใจใส่	3 (1.27%)	24 (10.17%)	80 (33.90%)	88 (37.29%)	41 (17.37%)	3.59	0.934	มาก	5
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม						4.00	0.658	มาก	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
รายได้และผลตอบแทน	2.76	0.777	ปานกลาง	8
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.23	0.645	ปานกลาง	6
โอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.42	0.696	มาก	4
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.93	0.807	ปานกลาง	7
สัมพันธภาพในองค์กร	3.45	0.664	มาก	3
ธรรมเนียมในองค์กร	3.53	0.607	มาก	2
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.25	0.549	ปานกลาง	5
ความภาคภูมิใจในองค์กร	4.00	0.658	มาก	1
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.32	0.494	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 4.00, 3.53, 3.45 และ 3.42 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.25, 3.23, 2.93 และ 2.76

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลค่า ผล ดี
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและวัฒนธรรมของ องค์กร								
1. ยินดีที่จะปฏิบัติตาม นโยบายของโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯ ด้วยความ เต็มใจ	-	-	47 (19.92%)	144 (61.02%)	45 (19.07%)	3.99	0.626	มาก 1
2. เป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ	-	8 (3.39%)	73 (30.93%)	123 (52.12%)	32 (13.56%)	3.76	0.724	มาก 3
3. การบริหารงานของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ในปัจจุบันมีความเหมาะสม แล้ว	2 (0.85%)	13 (5.51%)	111 (47.03%)	94 (39.83%)	16 (6.78%)	3.46	0.740	มาก 5
4. โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุด ที่จะ ทำงานด้วย	2 (0.85%)	2 (0.85%)	80 (33.90%)	117 (49.58%)	35 (14.83%)	3.77	0.739	มาก 2
5. เห็นด้วยกับนโยบาย เกี่ยวกับบุคลากรของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ	2 (0.85%)	7 (2.97%)	122 (51.69%)	86 (36.44%)	19 (8.05%)	3.48	0.723	มาก 4
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวม						3.69	0.581	มาก

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลค่า ผล ดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร								
1. การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	-	4 (1.69%)	36 (15.25%)	132 (55.93%)	64 (27.12%)	4.08	0.697	มาก 3
2. มีความยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	-	4 (1.69%)	55 (23.31%)	138 (58.47%)	39 (16.53%)	3.90	0.677	มาก 4
3. รู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	25 (10.59%)	85 (36.02%)	120 (50.85%)	5 (2.12%)	1 (0.42%)	3.54	0.728	มาก 5
4. ความยินดีเมื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ประสบความสำเร็จ	-	1 (0.42%)	33 (13.98%)	124 (52.54%)	78 (33.05%)	4.18	0.675	มาก 1
5. ความห่วงใยต่อความอยู่รอดของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ	-	2 (0.85%)	31 (13.14%)	127 (53.81%)	76 (32.20%)	4.17	0.678	มาก 2
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม						3.98	0.539	มาก



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพัน  
ต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร									
1. เมื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ท่านยินดีที่จะช่วยลดภาระของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ตามที่ประกาศ ระเบียบ ออกมา	1 (0.42%)	3 (1.27%)	93 (39.41%)	110 (46.61%)	29 (12.29%)	3.90	3.415	มาก	3
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุก อย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ ทำงานกับโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯ ต่อไป	-	1 (0.42%)	53 (22.46%)	138 (58.47%)	44 (18.64%)	3.95	0.654	มาก	2
3. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงาน กับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เมื่อ เทียบกับโรงพยาบาลหรือสถาน ประกอบการอื่น ๆ	-	3 (1.27%)	42 (17.80%)	146 (61.86%)	45 (19.07%)	3.99	0.649	มาก	1
4. หากโรงพยาบาล หรือสถาน ประกอบการอื่น ๆ ให้โอกาสที่ ดีกว่า ท่านพร้อม ที่จะลาออก เพื่อไปร่วมงาน	25 (10.59%)	82 (34.75%)	120 (50.85%)	7 (2.97%)	2 (0.85%)	3.51	0.758	มาก	4
5. ท่านคิดว่า การตัดสินใจเลือก ทำงานที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ ฯ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่าง หนึ่งของท่าน	-	3 (1.27%)	60 (25.42%)	131 (55.51%)	42 (17.80%)	3.90	0.689	มาก	3
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรโดยรวม						3.81	0.521	มาก	

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร	3.69	0.581	มาก	3
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.98	0.539	มาก	1
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.81	0.521	มาก	2
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.83	0.485	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.98, 3.81 และ 3.69

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.4** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	ชาย	2.70	0.818	-0.768	234	0.443
	หญิง	2.79	0.760			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.11	0.660	-1.783	234	0.076
	หญิง	3.28	0.635			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ชาย	3.35	0.729	-0.971	234	0.332
	หญิง	3.45	0.682			

ตารางที่ 4.4 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ชาย	2.93	0.869	-0.068	234	0.946
	หญิง	2.93	0.781			
5. สัมพันธภาพในองค์กร	ชาย	3.35	0.689	-1.615	234	0.108
	หญิง	3.50	0.649			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ชาย	3.49	0.688	-0.688	234	0.492
	หญิง	3.55	0.570			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ชาย	3.34	0.635	1.559	234	0.120
	หญิง	3.22	0.505			
8. ความภาคภูมิใจใน องค์กร	ชาย	3.95	0.778	-0.600	107.463	0.550
	หญิง	3.02	0.600			
ภาพรวม	ชาย	3.28	0.552	-0.896	234	0.371
	หญิง	3.34	0.468			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมใน องค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจใน องค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.659	3	2.330	3.951	<b>0.021*</b>
	ภายในกลุ่ม	137.387	233	0.590		
	รวม	142.047	235			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.955	3	0.977	2.376	0.095
	ภายในกลุ่ม	95.842	233	0.411		
	รวม	97.797	235			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	0.506	1.045	0.353
	ภายในกลุ่ม	112.873	233	0.484		
	รวม	113.885	235			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.850	3	1.921	3.008	0.051
	ภายในกลุ่ม	149.145	233	0.640		
	รวม	152.995	235			
5. สัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.498	3	0.249	0.562	0.571
	ภายในกลุ่ม	103.091	233	0.442		
	รวม	103.588	235			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.245	3	0.623	1.699	0.185
	ภายในกลุ่ม	85.399	233	0.367		
	รวม	86.644	235			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.281	3	0.140	0.464	0.629
	ภายในกลุ่ม	70.526	233	0.303		
	รวม	70.807	235			

**ตารางที่ 4.5** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.624	3	0.312	0.720	0.488
	ภายในกลุ่ม	100.975	233	0.433		
	รวม	101.599	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.908	3	0.454	1.871	0.156
	ภายในกลุ่ม	56.518	233	0.243		
	รวม	57.426	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

**ตารางที่ 4.6** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามอายุ

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย	2.96	2.77	2.59
ไม่เกิน 30 ปี	2.96	0.19 (0.142)	0.37 (0.006*)
31 – 40 ปี	2.77	-	0.18 (0.118)
41 ปีขึ้นไป	2.59	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.7** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		X	SD	t	df	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	A	2.57	0.751	-3.604	234	<b>0.000*</b>
	B	2.93	0.764			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	A	3.09	0.647	-2.969	234	<b>0.003*</b>
	B	3.34	0.624			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	A	3.19	0.700	-4.870	234	<b>0.000*</b>
	B	3.61	0.635			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	A	2.79	0.784	-2.414	234	<b>0.017*</b>
	B	3.05	0.810			
5. สัมพันธภาพในองค์กร	A	3.27	0.730	-4.072	234	<b>0.000*</b>
	B	3.61	0.561			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	A	3.40	0.659	-3.064	234	<b>0.002*</b>
	B	3.64	0.540			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	A	3.18	0.608	-1.847	234	0.066
	B	3.31	0.489			
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	A	3.87	0.613	-2.746	234	<b>0.007*</b>
	B	4.10	0.677			
ภาพรวม	A	3.17	0.518	-4.474	234	<b>0.000*</b>
	B	3.45	0.437			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

A คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี

B คือ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.25

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.34

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.8** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	C	2.83	0.818	1.359	234	0.176
	D	2.69	0.732			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	C	3.24	0.603	0.342	234	0.732
	D	3.21	0.687			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	C	3.48	0.694	1.236	234	0.218
	D	3.37	0.696			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	C	3.01	0.834	1.554	234	0.122
	D	2.85	0.774			
5. สัมพันธภาพในองค์กร	C	3.47	0.661	0.352	234	0.725
	D	3.44	0.669			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	C	3.55	0.608	0.600	234	0.549
	D	3.51	0.608			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	C	3.23	0.535	-0.735	234	0.463
	D	3.28	0.563			
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	C	3.96	0.709	-0.950	234	0.343
	D	4.04	0.602			
ภาพรวม	C	3.35	0.521	0.747	234	0.456
	D	3.30	0.467			



\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

C คือ โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

D คือ สมรส / อยู่ด้วยกัน

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	18.817	3	9.409	17.790	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	123.229	233	0.529		
	รวม	142.047	235			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.951	3	0.976	2.372	0.096
	ภายในกลุ่ม	95.846	233	0.411		
	รวม	97.797	235			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	12.161	3	6.081	13.927	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	101.724	233	0.437		
	รวม	113.885	235			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.584	3	1.792	2.795	0.063
	ภายในกลุ่ม	149.411	233	0.641		
	รวม	152.995	235			

ตารางที่ 4.9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. สัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.003	3	3.501	8.447	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	96.586	233	0.415		
	รวม	103.588	235			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.358	3	1.179	3.259	<b>0.040*</b>
	ภายในกลุ่ม	84.286	233	0.362		
	รวม	86.644	235			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.693	3	1.347	4.607	<b>0.011*</b>
	ภายในกลุ่ม	68.114	233	0.292		
	รวม	70.807	235			
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.033	3	0.516	1.196	0.304
	ภายในกลุ่ม	100.567	233	0.432		
	รวม	101.599	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.663	3	2.332	10.296	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	52.763	233	0.226		
	รวม	57.426	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความ ภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และ ผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		น้อยกว่า 15,001 บาท	15,001 - 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	2.44	2.93	3.14
น้อยกว่า 15,001 บาท	2.44	-	0.49 <b>(0.000*)</b>	0.70 <b>(0.000*)</b>
15,001 - 25,000 บาท	2.93	-	-	0.21 (0.110)
มากกว่า 25,000 บาท	3.14	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.49 และผลตอบแทน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.70

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		น้อยกว่า	15,001	มากกว่า
รายได้ต่อเดือน		15,001 บาท	- 25,000 บาท	25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย	3.17	3.53	3.76
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.17	-	0.36	0.59
			<b>(0.000*)</b>	<b>(0.000*)</b>
15,001 - 25,000 บาท	3.53	-	-	0.23
				(0.068)
มากกว่า 25,000 บาท	3.76	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.59

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ  
ในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		น้อยกว่า 15,001 บาท	15,001 - 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	3.26	3.55	3.68
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.26	-	0.29 <b>(0.001*)</b>	0.42 <b>(0.000*)</b>
15,001 - 25,000 บาท	3.55	-	-	0.13 (0.288)
มากกว่า 25,000 บาท	3.68	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน  
วิชาการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากร  
สายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน  
สัมพันธภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000  
บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.29 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001  
บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42

**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญ  
ในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า	15,001	มากกว่า
		15,001 บาท	- 25,000 บาท	25,000 บาท
		3.41	3.61	3.61
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.41	-	0.20 <b>(0.020*)</b>	0.20 <b>(0.067)</b>
15,001 - 25,000 บาท	3.61	-	-	0.00 <b>(0.987)</b>
มากกว่า 25,000 บาท	3.61	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20

**ตารางที่ 4.14** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า	15,001	มากกว่า
		15,001 บาท	- 25,000 บาท	25,000 บาท
		3.15	3.38	3.21
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.15	-	0.23 <b>(0.003*)</b>	0.06 <b>(0.500)</b>
15,001 - 25,000 บาท	3.38	-	-	0.17 <b>(0.101)</b>
มากกว่า 25,000 บาท	3.21	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

**ตารางที่ 4.15** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า	15,001	มากกว่า
		15,001 บาท	- 25,000 บาท	25,000 บาท
		3.16	3.42	3.49
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.16	-	0.26 (0.000*)	0.33 (0.000*)
15,001 - 25,000 บาท	3.42	-	-	0.07 (0.452)
มากกว่า 25,000 บาท	3.49	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26 และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	21.418	2	10.709	20.685	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	120.628	233	0.518		
	รวม	142.047	235			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.305	2	1.153	2.812	0.062
	ภายในกลุ่ม	95.492	233	0.410		
	รวม	97.797	235			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	18.058	2	9.029	21.954	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	95.827	233	0.411		
	รวม	113.885	235			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.723	2	4.362	7.044	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	144.272	233	0.619		
	รวม	152.995	235			
5. สัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.670	2	4.335	10.642	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	94.918	233	0.407		
	รวม	103.588	235			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.464	2	1.732	4.851	<b>0.009*</b>
	ภายในกลุ่ม	83.180	233	0.357		
	รวม	86.644	235			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.657	2	0.829	2.792	0.063
	ภายในกลุ่ม	69.150	233	0.297		
	รวม	70.807	235			



**ตารางที่ 4.16** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.789	2	0.895	2.088	0.126
	ภายในกลุ่ม	99.810	233	0.428		
	รวม	101.599	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.179	2	3.089	14.046	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	51.247	233	0.220		
	รวม	57.426	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

**ตารางที่ 4.17** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน โรงพยาบาล	พนักงาน เงินรายได้	
	ค่าเฉลี่ย	3.20	3.09	2.53
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.20	-	0.11	0.67
			(0.474)	<b>(0.000*)</b>
พนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำ	3.09	-	-	0.56
				<b>(0.000*)</b>
พนักงานเงินรายได้	2.53	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.67 และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.56

**ตารางที่ 4.18** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำ	พนักงานเงินรายได้
	ค่าเฉลี่ย		
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.77	3.78	3.21
พนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำ	3.78	3.78	3.21
พนักงานเงินรายได้	3.21	3.21	3.21

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.56 และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.57

**ตารางที่ 4.19** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงาน โรงพยาบาล	พนักงาน
		มหาวิทยาลัย	ประเภทประจำ	เงินรายได้
		3.21	3.14	2.78
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.21	-	0.07 (0.655)	0.43 <b>(0.001*)</b>
พนักงาน โรงพยาบาล ประเภทประจำ	3.14	-	-	0.36 <b>(0.011*)</b>
พนักงานเงินรายได้	2.78	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.43 และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงาน โรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36

**ตารางที่ 4.20** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ  
ในองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงาน โรงพยาบาล	พนักงาน
		มหาวิทยาลัย	ประเภทประจำ	เงินรายได้
		3.70	3.70	3.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.70	-	0.00 (0.987)	0.40 <b>(0.000*)</b>
พนักงาน โรงพยาบาล	3.70	-	-	0.40
ประเภทประจำ				<b>(0.000*)</b>
พนักงานเงินรายได้	3.30	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40 และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงาน โรงพยาบาล ประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40

**ตารางที่ 4.21** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจริยธรรม  
ในองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงาน โรงพยาบาล	พนักงาน
		มหาวิทยาลัย	ประเภทประจำ	เงินรายได้
		3.62	3.74	3.44
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.62	-	0.12 (0.322)	0.18 (0.077)
พนักงาน โรงพยาบาล ประเภทประจำ	3.74	-	-	0.30 (0.004*)
พนักงานเงินรายได้	3.44	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจริยธรรมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงาน โรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจริยธรรมในองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.30

**ตารางที่ 4.22** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม  
จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงาน โรงพยาบาล	พนักงาน
		มหาวิทยาลัย	ประเภทประจำ	เงินรายได้
		3.51	3.55	3.20
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.51	-	0.04 (0.689)	0.31 (0.000*)
พนักงาน โรงพยาบาล ประเภทประจำ	3.55	-	-	0.35 (0.000*)
พนักงานเงินรายได้	3.20	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.31 และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.35

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.23** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.696	2	0.848	1.408	0.247
	ภายในกลุ่ม	140.350	233	0.602		
	รวม	142.047	235			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.347	2	0.174	0.415	0.661
	ภายในกลุ่ม	97.450	233	0.418		
	รวม	97.797	235			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.533	2	0.266	0.548	0.579
	ภายในกลุ่ม	113.353	233	0.486		
	รวม	113.885	235			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	0.092	0.140	0.869
	ภายในกลุ่ม	152.811	233	0.656		
	รวม	152.995	235			

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม  
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. สัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.210	2	1.105	2.540	0.081
	ภายในกลุ่ม	101.378	233	0.435		
	รวม	103.588	235			
6. ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.613	2	0.307	0.830	0.437
	ภายในกลุ่ม	86.031	233	0.369		
	รวม	86.644	235			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.496	2	0.248	0.821	0.441
	ภายในกลุ่ม	70.311	233	0.302		
	รวม	70.807	235			
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.170	2	0.085	0.195	0.823
	ภายในกลุ่ม	101.430	233	0.435		
	รวม	101.599	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.166	2	0.083	0.338	0.714
	ภายในกลุ่ม	57.260	233	0.246		
	รวม	57.426	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม  
สุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพใน  
องค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ  
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. รายได้และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.307	2	0.653	1.082	0.341
	ภายในกลุ่ม	140.740	233	0.604		
	รวม	142.047	235			
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.000	2	1.500	3.687	<b>0.027*</b>
	ภายในกลุ่ม	94.797	233	0.407		
	รวม	97.797	235			
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.889	2	0.444	0.917	0.401
	ภายในกลุ่ม	112.996	233	0.485		
	รวม	113.885	235			
4. ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.550	2	1.775	2.768	0.065
	ภายในกลุ่ม	149.445	233	0.641		
	รวม	152.995	235			
5. สัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.556	2	1.278	2.947	0.054
	ภายในกลุ่ม	106.032	233	0.434		
	รวม	103.588	235			
6. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.419	2	0.710	1.940	0.146
	ภายในกลุ่ม	85.225	233	0.366		
	รวม	86.644	235			



ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.667	2	0.333	1.108	0.332
	ภายในกลุ่ม	70.140	233	0.301		
	รวม	70.807	235			
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.514	2	0.257	0.592	0.554
	ภายในกลุ่ม	101.086	233	0.434		
	รวม	101.599	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.233	2	0.116	0.474	0.623
	ภายในกลุ่ม	57.194	233	0.245		
	รวม	57.426	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

กลุ่มงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มงาน	สำนักบริหาร	สำนักงานบริหาร
		สนับสนุนบริการ	แผนและการคลัง	โรงพยาบาล
		3.10	3.38	3.24
กลุ่มงานสนับสนุนบริการ	3.10	-	0.28	0.14
			<b>(0.007*)</b>	<b>(0.153)</b>
สำนักบริหารแผน				
และการคลัง	3.38	-	-	0.14
				<b>(0.172)</b>
สำนักงานบริหาร				
โรงพยาบาล	3.24	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่อยู่กลุ่มงานสนับสนุนบริการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่อยู่สำนักบริหารแผนและการคลัง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

ตารางที่ 4.26 แสดงผลสรุปความแตกต่างการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน  
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ	รายได้ ต่อเดือน	ประเภท บุคลากร	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	กลุ่มงานที่ สังกัด
ด้านรายได้และ ผลตอบแทน	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-
ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	-	-	✓	-	-	-	-	✓
ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ	-	-	✓	-	✓	✓	-	-
ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	-	-	✓	-	-	✓	-	-
ด้านสัมพันธภาพ ในองค์กร	-	-	✓	-	✓	✓	-	-
ด้านธรรมเนียม ในองค์กร	-	-	✓	-	✓	✓	-	-
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิต ในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	-	-	-	-	✓	-	-	-
ด้านความภาคภูมิใจ ในองค์กร	-	-	✓	-	-	-	-	-
ภาพรวม	-	-	✓	-	✓	✓	-	-

✓ คือ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน  
 สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ  
 องค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์การ	ชาย	3.60	0.644	-1.544	234	0.124
	หญิง	3.73	0.549			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์การ	ชาย	3.92	0.600	-1.032	234	0.303
	หญิง	4.00	0.510			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ชาย	3.81	0.577	0.108	234	0.914
	หญิง	3.81	0.497			
ภาพรวม	ชาย	3.78	0.554	-0.957	234	0.340
	หญิง	3.85	0.453			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน  
 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท  
 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการอย่างแรงกล้า  
 ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.201	3	0.600	1.793	0.169
	ภายในกลุ่ม	78.022	232	0.335		
	รวม	79.223	235			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.225	3	0.112	0.385	0.681
	ภายในกลุ่ม	67.962	232	0.292		
	รวม	68.187	235			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.359	3	0.180	0.660	0.518
	ภายในกลุ่ม	63.384	232	0.272		
	รวม	63.743	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.121	3	0.060	0.254	0.776
	ภายในกลุ่ม	55.247	232	0.237		
	รวม	55.367	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ	A	3.54	0.561	-3.649	234	<b>0.000*</b>
	B	3.81	0.570			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	A	3.85	0.566	-3.285	234	<b>0.001*</b>
	B	4.08	0.494			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	A	3.75	0.538	-1.538	234	0.125
	B	3.86	0.504			
ภาพรวม	A	3.72	0.495	-3.220	234	<b>0.001*</b>
	B	3.92	0.460			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

A คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี

B คือ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.30** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม สถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
1.ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ วัฒนธรรมขององค์กร	C	3.69	0.673	-0.090	234	0.929
	D	3.69	0.474			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	C	3.95	0.601	-0.821	234	0.412
	D	4.01	0.469			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	C	3.73	0.550	-2.270	234	<b>0.024*</b>
	D	3.88	0.480			
ภาพรวม	C	3.79	0.548	-1.145	234	0.253
	D	3.86	0.413			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

C คือ โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

D คือ สมรส / อยู่ด้วยกัน

จากตารางที่ 4.30 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและ รายด้านได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ที่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.15

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.31** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.102	3	0.551	1.643	0.196
	ภายในกลุ่ม	78.121	233	0.335		
	รวม	79.223	235			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.143	3	1.071	3.780	<b>0.024*</b>
	ภายในกลุ่ม	66.044	233	0.283		
	รวม	68.187	235			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.323	3	0.661	2.469	0.087
	ภายในกลุ่ม	62.420	233	0.268		
	รวม	63.743	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	0.729	3.150	<b>0.045*</b>
	ภายในกลุ่ม	53.910	233	0.231		
	รวม	55.367	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์การ และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 15,001 บาท	15,001 - 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.88	-	0.13 (0.079)	0.25 <b>(0.009*)</b>
15,001 - 25,000 บาท	4.01	-	-	0.12 (0.213)
มากกว่า 25,000 บาท	4.13	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.25

**ตารางที่ 4.33** การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า	15,001	มากกว่า
		15,001 บาท	- 25,000 บาท	25,000 บาท
		3.73	3.87	3.93
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.73	-	0.13 (0.055)	0.20 <b>(0.027*)</b>
15,001 - 25,000 บาท	3.87	-	-	0.06 (0.474)
มากกว่า 25,000 บาท	3.93	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20

สมมติฐานที่ 2.6 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.34** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน					
1.ความเชื่อมั่นในการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.188	2	0.594	1.773	0.172
เป้าหมายและวัฒนธรรมของ	ภายในกลุ่ม	78.036	233	0.335		
องค์การ	รวม	79.223	235			

**ตารางที่ 4.34** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.896	2	0.448	1.550	0.214
	ภายในกลุ่ม	67.292	233	0.289		
	รวม	68.187	235			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.618	2	0.309	1.140	0.321
	ภายในกลุ่ม	63.125	233	0.271		
	รวม	63.743	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.752	2	0.376	1.603	0.203
	ภายในกลุ่ม	54.616	233	0.234		
	รวม	55.367	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.35** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.212	0.809
	ภายในกลุ่ม	79.079	233	0.339		
	รวม	79.223	235			

**ตารางที่ 4.35** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.408	2	0.204	0.700	0.497
	ภายในกลุ่ม	67.780	233	0.291		
	รวม	68.187	235			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.022	2	0.511	1.899	0.152
	ภายในกลุ่ม	62.721	233	0.269		
	รวม	63.743	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.230	2	0.115	0.485	0.616
	ภายในกลุ่ม	55.138	233	0.237		
	รวม	55.367	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.8 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่กลุ่มงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.36** แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.210	2	0.105	0.310	0.734
	ภายในกลุ่ม	79.013	233	0.339		
	รวม	79.223	235			

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.098	2	0.049	0.167	0.846
	ภายในกลุ่ม	68.089	233	0.292		
	รวม	68.187	235			
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.872	2	0.436	1.616	0.201
	ภายในกลุ่ม	62.841	233	0.270		
	รวม	63.743	235			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.138	2	0.069	0.292	0.747
	ภายในกลุ่ม	55.229	233	0.237		
	รวม	55.367	235			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่ากลุ่มงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.37** แสดงผลสรุปความแตกต่างการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ความผูกพัน ต่อองค์การ	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ	รายได้ ต่อเดือน	ประเภท บุคลากร	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	กลุ่มงานที่ สังกัด
ด้านความเชื่อมั่น ในการยอมรับ เป้าหมายและ วัฒนธรรม ขององค์การ	-	-	✓	-	-	-	-	-
ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเท ความพยายาม อย่างเต็มที่ ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ ขององค์การ	-	-	✓	-	✓	-	-	-
ด้านความต้องการ อย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพ ในองค์การ	-	-	-	✓	-	-	-	-
ภาพรวม	-	-	✓	-	✓	-	-	-

✓ คือ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.38** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม	0.510	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทิศทาง เดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.510

**ตารางที่ 4.39** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.225	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.178	<b>0.006*</b>	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.440	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.399	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.393	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านธรรมณูญในองค์กร	0.442	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	0.340	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.699	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านธรรมณูญในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.40** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.110	0.093	-	-
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.078	0.231	-	-
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.354	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.220	<b>0.001*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.388	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านธรรมณูญในองค์กร	0.393	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.332	<b>0.000*</b>	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.676	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



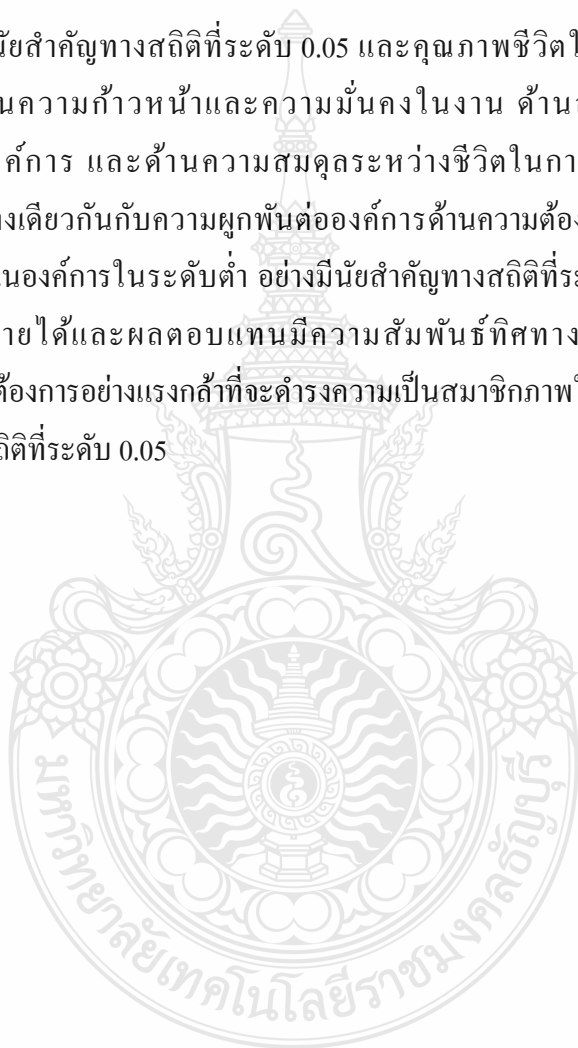
จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมณูญในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.41** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร			
	r	P	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านรายได้และผลตอบแทน	0.151	<b>0.020*</b>	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.025	0.706	-	-
ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.288	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.258	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.317	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านธรรมณูญในองค์กร	0.366	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.331	<b>0.000*</b>	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.629	<b>0.000*</b>	สูง	เดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.42 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
ด้านรายได้และผลตอบแทน	✓	-	✓
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	-	-
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	✓	✓	✓
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	✓	✓	✓
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	✓	✓	✓
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	✓	✓	✓

✓ คือ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษานุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษานุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือนุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แบ่งออกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 47 คน พนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำ จำนวน 42 คน พนักงานเงินรายได้ จำนวน 147 คน รวมจำนวน 236 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามทั้งหมดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนั้น ได้มีการนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) สัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.945 และรายด้านทุกด้านมากกว่า 0.70

หลังตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ซึ่งถ้าพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย ค่าสถิติ LSD และการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### 5.1.1 ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 69.92 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66 สถานภาพ โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.53 ประเภทบุคลากรเป็นบุคลากรประเภทพนักงานเงินรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 62.29 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 อยู่กลุ่มงานสนับสนุนบริการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44

**ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 4.00, 3.53, 3.45 และ 3.42 และพบว่าคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านรายได้และผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.25, 3.23, 2.93 และ 2.76

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.83, 3.98, 3.81 และ 3.69

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.2** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 1.3** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.25

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.34

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

**สมมติฐานที่ 1.4** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนน้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท





**สมมติฐานที่ 1.6** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมาภิบาลในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40 และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ และพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้

**สมมติฐานที่ 1.7** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.8** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุนบริการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดสำนักบริหารแผนและการคลัง

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.2** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.3** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.20

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

**สมมติฐานที่ 2.4** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.15

**สมมติฐานที่ 2.5** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดย

ภาพรวมและรายด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างจำนวน 1 กลุ่ม คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท

**สมมติฐานที่ 2.6** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.7** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.8** บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดกลุ่มงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผู้ศึกษาขอเสนอ การอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

### 5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย และสถานภาพใด มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานเท่าไร หรือสังกัดที่กลุ่มงานใด ก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่อายุไม่เกิน 30 ปีเป็นบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษา และเริ่มปฏิบัติงานได้ไม่นาน มีฐานเงินเดือนเริ่มต้นที่สูง จึงพอใจรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับ เพราะยังมีโอกาสเติบโตเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ เพราะอายุยังไม่มาก แต่บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มช่วงอายุที่ต้องการความมั่นคงในชีวิต เพื่อเตรียมตัวเกษียณอายุราชการ จึงทำให้มีความต้องการด้านรายได้และผลตอบแทนที่สูงกว่าส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทนน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี เตชะงามวงศ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุน โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย



และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ ไม่เท่ากันตามวุฒิการศึกษา และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เกิดจากลักษณะของงานตามวุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี เตชะงามวงศ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และด้านสัมพันธภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท และ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวารุณี แดบสูงเนิน เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระดับเงินเดือน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นพยาบาล สายงานวิชาชีพที่ขาดแคลน ประกอบกับลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน คือ โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่เขตเมืองหลวง ส่งผลให้มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงและมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งทำให้ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ และบุคลากรสาย

สนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรเป็นพนักงาน โรงพยาบาล ประเภทประจำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านธรรมเนียมมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประเภทบุคลากรเป็นพนักงานเงินรายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเงินรายได้ เป็นประเภทบุคลากรที่รับตามวุฒิการศึกษาตั้งแต่วุฒิมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึง วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แต่บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำ รับตั้งแต่วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ส่งผลให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ไม่เท่ากัน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงานของพนักงานเงินรายได้มีน้อยกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ เกิดจากลักษณะของงานตามประเภทบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาวดี เตชะงามวงศ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุน โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจ้างที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดกลุ่มงานสนับสนุนบริการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่สังกัดสำนักบริหารแผนและการคลัง อาจเป็นเพราะลักษณะงาน ความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานของกลุ่มงานสนับสนุนบริการที่มีมากกว่า เนื่องจากงานในสังกัดกลุ่มงานสนับสนุนบริการส่วนใหญ่ เป็นลักษณะงานที่มีความเสี่ยง เช่น งานบริการผ้า ต้องซักผ้าผู้ป่วยและผ้าจากการทำหัตถการ เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และเสี่ยงที่ดังจากเครื่องซักผ้า และงานโภชนาการที่ต้องอยู่กับการจัดเตรียมอาหารสำหรับผู้ป่วย มีความเสี่ยงจากแสงของแดด โลหะ ความเสี่ยงของการอยู่กับความร้อนจากการทำอาหาร เป็นต้น ซึ่งสำนักบริหารแผนและการคลัง หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักงาน เช่น งานบัญชี งานการเงิน งานจัดหาพัสดุ เป็นต้น

### 5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย และไม่ว่าจะอายุเท่าไร สถานภาพใด มีประเภทบุคลากรเป็นประเภทใด มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานเท่าไร หรือสังกัดที่กลุ่มงานใด ก็มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษา

เฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษานิรมลกุลพญา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่การศึกษาระดับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานิรมลกุลพญา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานิรมลกุลพญา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีการรับรู้ถึงภาระงานและระดับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่ทาง วิทยาลัยราชพฤกษ์จะจ่ายให้ตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำงานคืออยู่แล้ว จึงมุ่งมั่นในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีผลต่อความผูกพันต่อวิทยาลัยราชพฤกษ์ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน

มีความต้องการความมั่นคงในงานเพื่อสร้างครอบครัว มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ที่ยังมีความรักอิสระทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีความต้องการดำรงความเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลน้อยกว่า

### 5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในระดับสูง ซึ่งสัมพันธ์กับความเต็มใจที่บุคลากรจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลในระดับสูง เช่นเดียวกัน เมื่อบุคลากรมีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลก็จะมี ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติในระดับสูง ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลในระดับสูงเช่นเดียวกัน เมื่อบุคลากรมีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลก็จะมี ความต้องการที่จะดำรงความเป็นบุคลากรของโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิรมล กุลพญา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ประเภทพนักงานเงินรายได้โรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน น้อยกว่าบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมด้านการอบรม สัมมนา และส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรประเภทพนักงานเงินรายได้ จากแนวความคิดการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลของ Walton (1973) ควรให้บุคลากรประเภทพนักงานเงินรายได้ ได้รับความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยแนะนำให้เขาทำตาม ควรมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควรวิเคราะห์ว่าพนักงานเงินรายได้โรงพยาบาล แต่ละงานนั้น จะต้องมีความรู้ทักษะ ความสามารถ อะไรบ้าง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ครอบคลุมเรื่องอะไร และคัดเลือกแบ่งกลุ่มบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามลักษณะเฉพาะของงานที่เป็นกลุ่มเดียวกัน กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผู้เข้ารับการอบรม จัดการอบรมตามแผนงานที่วางไว้ และทำการประเมินผลการอบรม ควรมีการประเมินก่อนและหลังการอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินรู้ความสามารถที่บุคลากรได้รับการจากอบรม นำไปใช้มากขึ้นเพียงใด หรือควรพัฒนาปรับปรุงการอบรมไปในทิศทางใด เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ หรือศักยภาพในการทำงานของบุคลากรประเภทพนักงานเงินรายได้โรงพยาบาล รวมทั้งการมอบหมายงานใหม่ ๆ การเปิดโอกาสด้านการหมุนเวียนงานให้ได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความสามารถและสร้างความท้าทายในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเทียบเท่ากับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ของโรงพยาบาล

5.3.2 จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร พบว่าผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้ายสุด หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา ในระดับต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และรับฟัง ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพที่บุคลากรมีให้กับโรงพยาบาล เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทำให้การติดต่อประสานงาน

การวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน หรือวางแผนบริหารระดับโรงพยาบาล สามารถดำเนินงานไปด้วยความสอดคล้องกัน โรงพยาบาลหรือหน่วยงาน ควรจัดให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การสัมมนาระดับหน่วยงาน กลุ่มงาน หรือระดับ โรงพยาบาล โดยให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมสนทนาร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้จัก และสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า เปิดโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามแนวคิดลักษณะของคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์ของ Huse และ Cummings (1985) การจัดกิจกรรมหมู่ให้ทำร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ส่งผลในการทำงานช่วยอำนวยความสะดวกให้กันและกันทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

5.3.3 จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ซึ่งพิมพ์จรรยา สุระชัยปัญญา (2548) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับอันจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี พบว่าในส่วนของเงินเดือน และค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และบุคลากรได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการทบทวนเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ของบุคลากร โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังที่ ดิน (2530) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นคือ ชีวิตการทำงานที่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

5.3.4 จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการออกนโยบายในโรงพยาบาล ควรกำหนดนโยบายในการทำงาน และนโยบายการบริหารจัดการด้านบุคคลหรือการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และควรแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบาย หรือทำประชาคมติเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ก่อนนำไปประกาศใช้ เพื่อให้การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ โดยทำการสื่อสารกับบุคลากรในหลายช่องทาง เช่น ป้ายประกาศ หนังสือเวียน หรือจัดประชุมโดยผู้บริหาร แจ้งวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงพยาบาลว่าไปในทิศทางใด ให้บุคลากรได้รับทราบ และสามารถถาม ได้ตอบ ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเกิดการมีส่วนร่วมในการนำเสนอ

ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมถึงวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม เพื่อประเมินการรับรู้เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กรกับบุคลากร เพื่อการนำไปประกอบการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ต่อไป

5.3.5 จากผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรก็จะดีตามไปด้วย ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงพยาบาล มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมของโรงพยาบาล เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล และดำรงความเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลต่อไป ผู้บริหารควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การส่งเสริมทักษะบุคลากรในการส่งเสริมงบประมาณการอบรม หรือเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย รวมไปถึงการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะของตนเอง และกำหนดนโยบายมีแนวทางเรื่องการเติบโตตามสายอาชีพ หรือ Career path ที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีทีมหรือหน่วยงานให้คำแนะนำกับบุคลากรในการดำเนินการตาม Career path ทั้งนี้ Huse และ Cummings (1985) ได้วิเคราะห์คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตด้านความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่า องค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นเมื่อบุคลากรทำผลงานได้รับรางวัลไม่ว่าจะระดับหน่วยงานหรือระดับโรงพยาบาล รวมไปถึงการสร้างชื่อเสียงที่ดีภายนอกโรงพยาบาล ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในบุคลากรด้วยกัน และส่งผลต่อความภาคภูมิใจในโรงพยาบาล รวมถึงประชาสัมพันธ์ผลงานที่ดีต่าง ๆ ของโรงพยาบาลที่มีต่อบุคลากรและต่อสังคม เผยแพร่หลายช่องทางทั้ง ป้ายประกาศ หนังสือเวียน หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย รวมไปถึงสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Youtube และ Facebook ของโรงพยาบาล เพื่อสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงพยาบาลแก่บุคลากร เมื่อบุคลากรมีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาล ก็จะเกิดความผูกพันต่อโรงพยาบาล เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อโรงพยาบาล และอยากจะดำรงความเป็นบุคลากรของโรงพยาบาล เมื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรคืออยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อโรงพยาบาลก็จะดีและมากตามไปด้วย

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.4.1 ควรขยายขอบเขตในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรไปยังประชากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น ประชากรกลุ่มสายวิชาการ และสายอาชีพต่าง ๆ รวมถึงขยายขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงานที่มีทั้งหมดของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลอื่น ๆ

5.4.2 ควรขยายขอบเขตในการศึกษาทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลต่าง ๆ

5.4.3 ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น ความพึงพอใจในงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

5.4.4 ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป

5.4.5 ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร เช่น ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เสริมสร้าง และพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรต่อไป

5.4.6 ในการเก็บข้อมูลควรมีการใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเพิ่มมากขึ้น



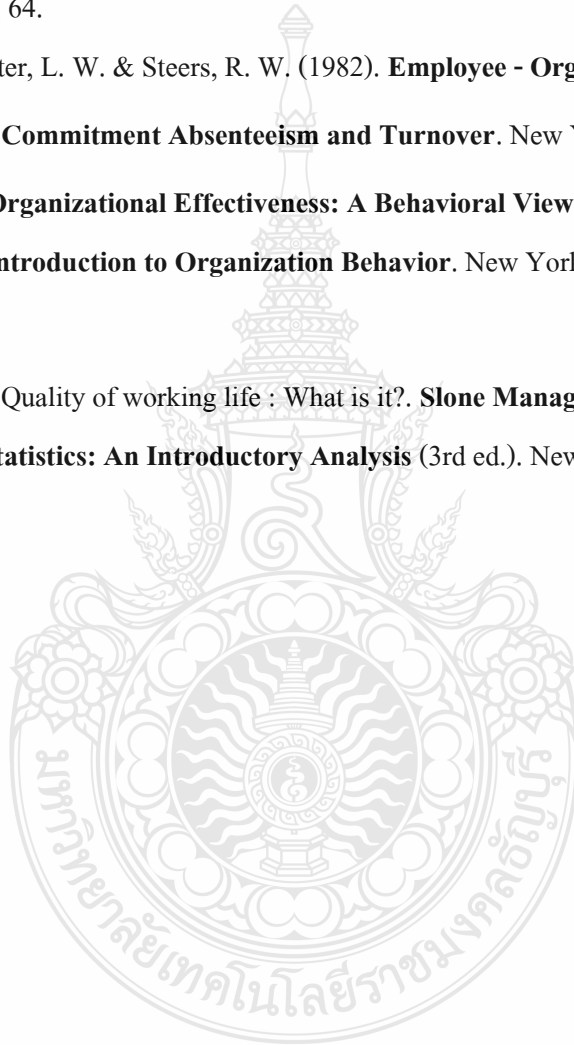
## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2529). รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน เล่ม 6 ฉบับข่าวสารข้อมูลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: กรมการศึกษานอกโรงเรียน.
- ชนากานต์ ทูลกลสิกร. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โกลด์เพรส อินดัสตรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ: โอเดียน-สโตร์.
- ณัฐวุฒิ ธรรมกุลมงคล. (2534). องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการเข้าเรียนของนักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทการศึกษานอกระบบในเขตกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- คูสิตา เครือคำปิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร: การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชานินทร์ ศิลปจารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัท วีอินเตอร์ ฟรันท จำกัด.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีชา ปันธิยะ. (2551). ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- พิมพ์จักรย์ สุระชัยปัญญา. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุภาวดี เตชะงามวงศ์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Bartz, A. E. (1999). **Basic Statistical Concepts** (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hill.
- Bluestone, I. (1997). Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. **Hospital & Health Services Administration**, 42, 221-262.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

- Huse, E. F. & Coming, T. G. (1985). **Organization Development and change** (3rd ed.). MN: West pubilsching.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. **American Sociological Review**, **33**, 499.
- Merton, H. C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of working Life. **Monthly Labour Review**, **10**, 64.
- Mowday, R. T. & Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). **Employee - Organizational Linkage: The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Sheldon, M. (1971). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear.
- Steer, R. M. (1991). **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper Collin Publishers Inc.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life : What is it?. **Slone Management Review**, **15**, 11-12.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา รายวิชา 05-000-704 การค้นคว้าอิสระ  
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น กรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง และผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน          |
| ส่วนที่ 3 | ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร            |

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) ไม่เกิน 30 ปี  
( ) 31– 40 ปี  
( ) 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

4. สถานภาพ

- ( ) โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่  
( ) สมรส / อยู่ด้วยกัน

5. รายได้ต่อเดือน

- ( ) น้อยกว่า 15,001 บาท  
( ) 15,001 – 25,000 บาท  
( ) มากกว่า 25,000 บาท

6. ประเภทบุคลากร

- ( ) พนักงานมหาวิทยาลัย  
( ) พนักงานโรงพยาบาล ประเภทประจำ  
( ) พนักงานเงินรายได้

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- ( ) น้อยกว่า 4 ปี  
( ) 4 – 6 ปี  
( ) 7 ปีขึ้นไป

8. กลุ่มงานที่สังกัด

- ( ) กลุ่มงานสนับสนุนบริการ  
( ) สำนักบริหารแผนและการคลัง  
( ) สำนักงานบริหารโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2	คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
คำชี้แจง	โปรดพิจารณาคำถามต่อไปนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น						
	ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด						
ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
<b>9 ด้านรายได้และผลตอบแทน</b>							
9.1	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ						
9.2	เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ						
9.3	เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม						
9.4	เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ						
9.5	ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน						
<b>10 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>							
10.1	ที่ทำงานของท่าน มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้						
10.2	สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ						
10.3	ที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ						
10.4	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ						
10.5	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี						
<b>11 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ</b>							
11.1	งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้						
11.2	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม						
11.3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา อบรม สัมมนา						
11.4	ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา						
11.5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ						
<b>12 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>							
12.1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น						
12.2	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า						
12.3	ท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน						
12.4	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น						
12.5	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ						

ส่วนที่ 2	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
คำชี้แจง	โปรดพิจารณาคำถามต่อไปนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น							
	ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด							
ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
<b>13</b>	<b>สัมพันธภาพในองค์กร</b>							
13.1	ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่							
13.2	ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจในงานต่าง ๆ							
13.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ							
13.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน							
13.5	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ							
<b>14</b>	<b>ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร</b>							
14.1	ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น							
14.2	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ด้วยความเต็มใจ							
14.3	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม							
14.4	ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน							
14.5	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม							
<b>15</b>	<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>							
15.1	ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม							
15.2	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย							
15.3	หากท่านต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่							
15.4	นาน ๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำที่บ้าน							
15.5	ท่านสามารถลางานไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ							
<b>16</b>	<b>ความภาคภูมิใจในองค์กร</b>							
16.1	ท่านเต็มใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ							
16.2	ท่านภูมิใจเมื่อทราบว่าโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก							
16.3	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ							
16.4	ทุกครั้งที่คุณถามเกี่ยวกับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ท่านจะพูดในสิ่งที่ดี							
16.5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารเอาใจใส่ท่าน							



ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร							
คำชี้แจง	โปรดพิจารณาคำถามต่อไปนี้ แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด						
ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					มากที่สุด
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก		
<b>17 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร</b>							
17.1	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ด้วยความเต็มใจ						
17.2	เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ						
17.3	การบริหารงานของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว						
17.4	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะทำงานด้วย						
17.5	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ						
<b>18 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>							
18.1	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด						
18.2	ท่านมีความยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน						
18.3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน						
18.4	ท่านมีความยินดีเมื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ประสบความสำเร็จ						
18.5	ท่านมีความหวังใจต่อความอยู่รอดของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ						
<b>19 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>							
19.1	เมื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ท่านยินดีที่จะช่วยลดภาระของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ตามที่ประกาศระเบียบ ออกมา						
19.2	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ต่อไป						
19.3	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เมื่อเทียบกับโรงพยาบาล หรือสถานประกอบการอื่น ๆ						
19.4	หากโรงพยาบาล หรือสถานประกอบการอื่น ๆ ให้โอกาสที่ดีกว่า ท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงาน						
19.5	ท่านคิดว่า การตัดสินใจเลือกทำงานที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างหนึ่งของท่าน						

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล : นางสาวอรिका ฤทธิจรูญ  
วัน เดือน ปีเกิด : 28 มิถุนายน 2529  
ที่อยู่ : 35/27 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี 12120  
คุณวุฒิทางการศึกษา : ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ  
สาขาระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์  
เอกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
เบอร์โทรศัพท์ : 09 0894 5302  
อีเมลล์ : arisa.rit@gmail.com

