



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
Relationship between Quality of Life at Work and Corporate
Commitment of Provincial Public Health Office Personnel
In the Three Southern Border Provinces

ใหม่ ปุยพรม
Mai Puiprom

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
Relationship between Quality of Life at Work and Corporate
Commitment of Provincial Public Health Office Personnel
In the Three Southern Border Provinces

ใหม่ ปุยพรม
Mai Puiprom

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ผู้เขียน นางสาวใหม่ ปุຍพรหม
สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ สังขรัตน์)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.สุธาณี บุญญาพิทักษ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ สังขรัตน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ สังขรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวใหม่ ปุยพรม)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวใหม่ ปุຍพรม)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

ผู้เขียน นางสาวใหม่ ปุຍพรหม

สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จำนวน 219 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) และ ($SD=0.140$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดรายด้าน พบว่าด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=4.04$) และ ($SD=0.251$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.307$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.90$) และ ($SD=0.297$) และด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.78$) และ ($SD=0.455$)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ($\bar{X}=3.70$) และ ($SD=0.318$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) และ ($SD=0.431$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าโดยรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .198$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความพึงพอใจในงานและการทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .305, .180$)

(6)

และการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .163$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .205, .195$) ตามลำดับ

Miner Thesis	Relationship between Quality of Life at Work and Corporate Commitment of Provincial Public Health Office Personnel In the Three Southern Border Provinces
Author	Miss Mai Puiptom
Major Program	Human and Social Development
Academic Year	2021

Abstract

This research study the relationship between quality of life at work and corporate commitment of Provincial Public Health Office personnel in the three southern border provinces Yala Pattani Narathiwat with the purpose of research, research objectives 1) To study the quality of working life of provincial public health office personnel in the three southern border provinces 2)To study the organizational commitment of provincial public health office personnel in the three southern border provinces. 3) To study the relationship between quality of work life affecting organizational commitment of provincial public health office personnel in the three southern border provinces Use quantitative data analysis by using a questionnaire (Questionnaire) is a tool for research. Study from the population and samples used in research namely personnel in the three southern border provinces Yala Pattani Narathiwat 219person. Tools used in this research were the questionnaire. To analyze the data used frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's coefficient correlation.

1. Quality of working life of provincial public health office personnel in the three southern border provinces Overall, it's at a moderate level. ($\bar{X}=3.50$) and (SD=0.140) When considering the details of each aspect It was found that the benefit to society had the highest average. At a high level, there are 4 aspects: benefits to society ($\bar{X}=4.04$) and (SD=0.251) personal rights ($\bar{X}=3.91$) and (SD=0.307) in terms of working conditions that are safe and that promote health ($\bar{X}=3.90$) and (SD=0.297) and on the development of potential and the use of human capabilities ($\bar{X}=3.78$) and (SD=0.455)

2 The organizational commitment of the sample was found to be at a high level, that is ($\bar{X}=3.70$) and (SD=0.318) Considering each aspect, it was found that the relationship to the body The awareness of the future of the organization is at the high level. ($\bar{X}=4.19$) and (SD=0.431)

3. The relationship between quality of work life and organizational commitment of provincial public health office personnel in the three southern border provinces Yala, Pattani, and Narathiwat Provinces, found that overall quality of working life and organizational commitment of personnel were related. Were statistically significant at the level .01 ($r = .198$). When considering the overall relationship, the quality of work life was related to the organization's commitment to job satisfaction and willingness to contribute to the organization. Statistically significant at the level .01 ($r = .305, .180$) and awareness of the future of the organization statistically significant at the level .05 ($r = .163$) Overall, corporate engagement was related to safe and healthy working conditions. and on the development of potential and the use of individual abilities statistically significant at the level .01 ($r = .205, .195$) respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดีอันเนื่องมาจากความกรุณาเป็นอย่างสูง และการช่วยเหลือให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ สังข์รัตน์ ที่กรุณามอบความรู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ยิ่ง การสละเวลาในการให้คำแนะนำ ติดตาม แก้ไขจุดบกพร่อง ด้วยความรักความเมตตา ส่งผลให้วิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุธาสินี บุญญาพิทักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ สังข์รัตน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา เทพสิงห์ ในการสอบโครงสร้างวิทยานิพนธ์ และดร.เจตน์สฤกษ์ สักขพันธ์ ทุกท่านคอยให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรพัฒนามนุษย์และสังคมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนำต่างๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่หลักสูตรพัฒนามนุษย์และสังคมทุกท่าน โดยเฉพาะคุณวาสนา วงศ์ชนะ (พี่บุง) และคุณชนัญญา มีงาม (พี่ตาล) ที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยทุกท่าน ประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ด้วยความเต็มใจ และเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยทั้งสิ้น รวมถึงขอบคุณกัลยาณมิตรในที่ทำงานที่คอยให้กำลังใจ และที่มีส่วนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนหลักสูตรพัฒนามนุษย์และสังคม พมส.13 ทุกคน ที่ร่วมทุกข์ร่วมสุข เป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีมาโดยตลอด

สุดท้ายจักขอขอบพระคุณครอบครัว คุณพ่อแอะและคุณแม่วันดี ปุยพรม พี่ชายและหลานสาว สำหรับกำลังใจและทุนสนับสนุนการศึกษา และคุณกิตติพัฒน์ จันทร์ศิริ ผู้คอยช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตร คอยมอบกำลังใจตลอดจนเป็นธุระจัดการในการลงพื้นที่ด้วยทุกครั้ง และบุตรชาย “น้องสมิทธิ์” ที่เป็นแก้วตาดวงใจเป็นกำลังใจสำคัญยิ่ง ที่ทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจและกำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

ใหม่ ปุยพรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพ	(14)
รายการผลงานที่ได้นำเสนอและอยู่ระหว่างพิจารณาของวารสาร.....	(15)
สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความ	(17)
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
สมมติฐานการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
ประโยชน์ของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2	11
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	26
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	29
บทที่ 3	30
วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	38
ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	48
ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร.....	49
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	57
บทที่ 5	59
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการศึกษา	59
อภิปรายผลการศึกษา.....	61
ข้อเสนอแนะ	66
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	74
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	75
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	89
ประวัติผู้วิจัย	96

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง	31
ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และผู้ที่อยู่ในอุปการะ(บุตรบุญธรรม/ญาติ/พ่อแม่/ผู้สูงอายุ).....	32
ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิฐานะ ความสอดคล้องของประสบการณ์ และรายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงาน.....	33
ตาราง 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส	38
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมรายชื่อ	39
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานรายชื่อ	41
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานรายชื่อ	42
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองรายชื่อ	43
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นรายชื่อ	44
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลรายชื่อ	45
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตรายชื่อ.....	46
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมรายชื่อ.....	47
ตาราง 14 แสดงค่าร้อยละของข้อมูลเหตุผลที่อยากทำงานอยู่กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	49
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดียรายข้อ.....	50
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งรายข้อ.....	51
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความพึงพอใจในงานรายข้อ.....	52
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรรายข้อ	53
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจรายข้อ	54
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรรายข้อ .	54
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรรายข้อ	55
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรรายข้อ	56
ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี (Pearson Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส.....	57

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ	6
ภาพที่ 2 ค่านิยมองค์กร (core value): MOPH	11
ภาพที่ 3 อัตลักษณ์องค์กรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา	12
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	29

รายการผลงานที่ได้นำเสนอและอยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสาร

- ใหม่ ปุຍพรม, อุทิศ สังขรัตน์.(2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ในการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์
ระดับชาติ ครั้งที่ 10 วันที่ 25 มีนาคม 2563 ณ อาคารพิทยพัฒน์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ใหม่ ปุຍพรม, อุทิศ สังขรัตน์. (2565). แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชายแดนใต้ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส.
การตอบรับการได้รับบทความเพื่อเข้าสู่ขั้นตอนในการพิจารณาของกองบรรณาธิการ
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ฉบับที่ 1
(เดือนมกราคม-มิถุนายน)

สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการตอบรับให้นำเสนอบทความ

บทความนำเสนอในการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 10
วันพุธที่ 25 มีนาคม 2563 ณ อาคารพิทยพัฒน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



สำเนาต้นฉบับที่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความ

สำเนาตอบรับการส่งบทความเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-มิถุนายน)

ค้นหาอีเมล

← + ! 🗑️ 📧 ⌚ 📌 📎 📧 ⋮ 11 จาก 13 < >

[irdssru] แจ้งยืนยันการส่งบทความ กลองจดหมาย X

THAIJO Araya Yordchim via Thai Journals Online (ThaiJO) <admin@tci-thaijo.org> 10 เม.ย. 2022 16:35 ☆ ↶ ⋮

ถึง ฉัน ▾

Mai Puiprom:

วารสารฯ ขอขอบคุณสำหรับการส่งบทความเรื่อง, "แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชายแดนใต้ ยะลา บัตตานี นราธิวาส: แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชายแดนใต้ ยะลา บัตตานี นราธิวาส" มายัง วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ด้วยระบบการจัดการวารสารออนไลน์ที่ใช้อยู่. ท่านสามารถติดตามความคืบหน้าของกระบวนการพิจารณาของบรรณาธิการโดยการล็อกอินเข้าสู่เว็บไซต์วารสาร:

Submission URL: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/irdssru/authorDashboard/submission/258531>
Username: mai.puiprom01@gmail.com

หากคุณมีคำถามใด ๆ โปรดติดต่อกลับทางวารสาร และขอขอบคุณที่พิจารณาวารสารนี้เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานของท่านคุณ

Araya Yordchim

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรุนแรงและรวดเร็ว อันเนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและวัฒนธรรม รวมถึงถึงสังคมแห่งการทำงานของมนุษย์ก็เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีความซับซ้อนมากขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์ในทุกส่วนของโลก ทำให้ในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญที่สุดขององค์กร มีความจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันไม่มีอะไรสามารถอยู่ได้โดยเอกเทศในทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดย (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2553) ได้อธิบายไว้ว่า การก่อการร้ายในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสาเหตุทั่วไปที่เกิดจากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งในทางการเมืองทางเศรษฐกิจ ทางสังคมและทางศาสนา เช่น ความด้อยพัฒนาและความยากจนอิทธิพลของอุดมการณ์ทางศาสนา ความต้องการ สถาปนารัฐปัตตานี อาชญากรรมจัดตั้ง การละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยทางโครงสร้าง ทางประวัติศาสตร์ และทางพฤติกรรมของบุคคล

เหตุการณ์หรือสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ เป็นปัญหาเรื้อรังที่เกิดขึ้นมายาวนานจนถึงปัจจุบัน มีสาเหตุหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำประวัติศาสตร์และศาสนามาเป็นเงื่อนไขประกอบกับปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาการเมืองระดับท้องถิ่น กลุ่มผู้มีอิทธิพล ธุรกิจผิดกฎหมายส่วนตัว ผลจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในเจ้าหน้าที่ของรัฐ นอกจากการก่อความไม่สงบแล้ว ยังปรากฏการใช้ความรุนแรงที่เกิดจากแรงจูงใจส่วนบุคคล ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการสร้างสถานการณ์ แต่ไม่สามารถให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เนื่องจากความเกรงกลัว ต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (บายฮียะ เจ๊ะด๊ะ และชนิษฐา ชูสุข, 2558)

ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นและไม่มีทีท่าว่าจะสงบลงในทางตรงกันข้ามเหตุการณ์ดังกล่าว กลับเพิ่มความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะฉะนั้นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นจังหวัดที่ประสบปัญหาทั้งสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ เป็นพื้นที่พิเศษตามประกาศของรัฐบาล คือ มีลักษณะพิเศษในด้านการดำรงชีวิตของประชาชน ทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียม

ประเพณี สังคม และวัฒนธรรมประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในการดำรงชีวิตประจำวัน เป็นสังคมมุสลิมที่ใช้วัฒนธรรมอิสลาม มีวิถีชีวิตเฉพาะที่แตกต่าง ทั้งการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ซึ่งความแตกต่างทำให้เป็นเงื่อนไขที่กลุ่มขบวนการนำมาอ้างเพื่อปลุกกระแสให้เกิดการต่อต้านอำนาจรัฐ และการก่อความไม่สงบในรูปแบบต่างๆ มาโดยตลอด (สงคราม ชื่นภิบาล, 2518) เพราะฉะนั้น เหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่แล้ว ยังทำให้ประชาชนเกิดความวิตกกังวลว่าเหตุการณ์ร้ายแรงต่างๆ อาจเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวันของตนได้

จากเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นบนพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้องค์กรหน่วยงานภาครัฐในหลายๆ องค์กร ได้มีการกำหนดนโยบายที่จะมาช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และหลายองค์กรได้มีนโยบายกำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรที่ทำงานหรือปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยองค์กรเหล่านั้นย่อมทราบดีว่าบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร

กระทรวงสาธารณสุข มีค่านิยมหลัก Core Value ของบุคลากร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข โดยการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านบุคลากรเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นในด้านการพัฒนาการจัดการด้านกำลังคนก็ถือเป็นงานที่ยากยิ่ง และมีความจำเป็นต้องดำเนินการ เพราะเป้าหมายหลักของกระทรวงสาธารณสุขมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพขององค์กร ซึ่งการจะพัฒนาคนหรือบุคลากรให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องมองให้ลึกถึงพื้นฐานความต้องการของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสุขในการทำงาน กล่าวได้ว่าการที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากการให้อาหารใจกับบุคลากรให้เต็มที่ ให้มีความสุข โดยจะมีผลต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม การสร้างค่านิยม แร่งบันดาลใจ และกลยุทธ์การบริหาร พัฒนากำลังคนเพื่อจะทำให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “เป็นคนดีมีคุณค่า มีความผาสุก” เกิดความสามารถที่จะเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรให้สร้างคุณค่าขององค์กรขึ้นมาอย่างเป็นระบบ และผลประโยชน์เหล่านั้นจะตกไปอยู่กับสุขภาพของประชาชนในที่สุด (โสภณ เมฆธน, 2560) กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีบทบาท และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทั้งผู้สร้าง และผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ และยังเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี โดยกระทรวงสาธารณสุข

ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ซึ่งได้แก่บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมถึงกลุ่มวิชาชีพและสายงานสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เป็นหนึ่งใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุขที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โยยุทธศาสตร์หลักประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภค เป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุขและคุ้มครองการปฏิบัติราชการ ปี 2561 แผนงานที่ 10 : การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โดยเน้นเรื่องอัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถบุคลากรต้องมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากร ที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร ซึ่งนอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งจะยอมทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานออกอย่างเต็มศักยภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

องค์กรประกอบด้วย มนุษย์ โครงสร้าง วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อองค์กร โดย “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เนื่องจากบุคลากรหรือมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์กร วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมการบริหารองค์กร ฉะนั้นองค์กรจะขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไม่ได้ อาจทำให้องค์กรนั้นยากที่จะอยู่รอดและขาดความก้าวหน้าในทุกๆ ด้านได้ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ จะทำให้ให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรแล้วย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553) และในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร องค์กรจึงให้ความสนใจในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น เริ่มมาจากการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การโดยให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพนี้ได้วิวัฒนาการมาจากแนวคิดทางการบริหารในอดีตที่พัฒนาเป็นลำดับต่อเนื่อง ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อ

ชีวิต เนื่องจากการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้น การได้ทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับองค์การมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับคน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ จากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ คือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

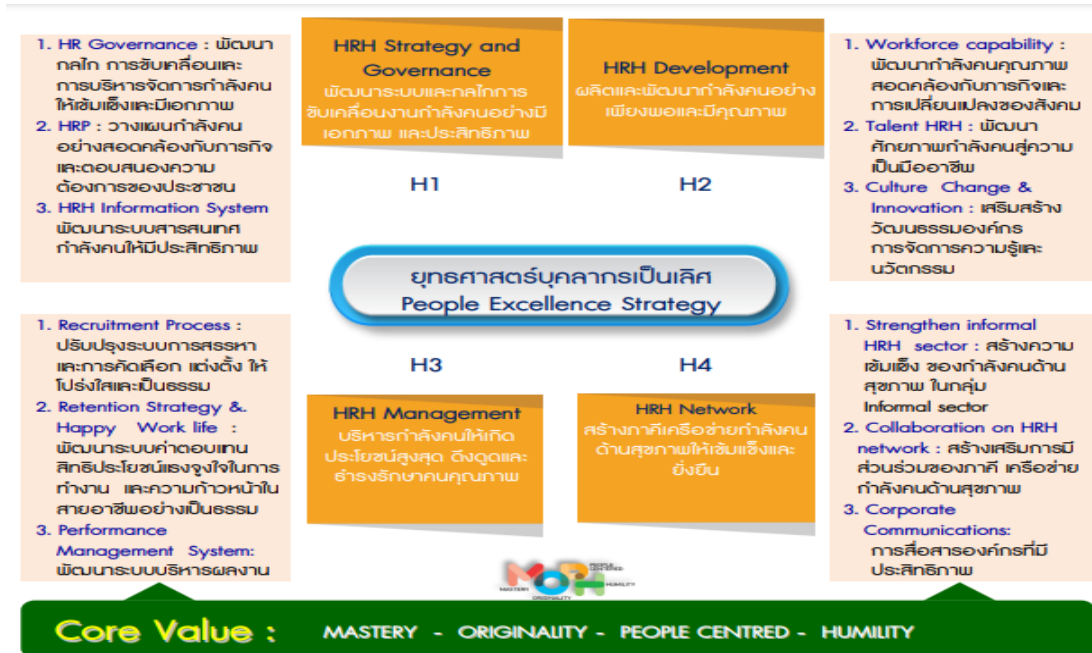
กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานราชการไทยประเภทกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีการแบ่งการบริหารราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการจัดทำตามเขตการปกครอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการส่วนกลาง ซึ่งได้รับแต่งตั้งออกไปประจำตามเขตการปกครองต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค เพื่อบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง โดยมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดเพราะถือเป็นเพียงการแบ่งอำนาจการปกครองออกจากการบริหารส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการบริหารราชการตามหลักการแบ่งอำนาจโดยส่วนกลางแบ่งอำนาจในการบริหารราชการให้แก่ภูมิภาค อันได้แก่จังหวัด มีอำนาจในการดำเนินกิจการในท้องที่แทนการบริหารราชการส่วนกลาง

ในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขระดับจังหวัด ซึ่งได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและนราธิวาส ซึ่งทั้ง 3 องค์กรเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี เป้าหมายขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” พันธกิจพัฒนา และอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน ค่านิยมองค์กร (core value) : MOPH

M: Mastery	ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิดพูดอย่างมีสติใช้กิริยาจาเหมาะสมควรมีความซื่อสัตย์มีคุณธรรมจริยธรรมรักการเรียนรู้ค้นหาความรู้สม่ำเสมอมีวินัยตรงต่อเวลารับผิดชอบ)
O: Originality	สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ
P: People-centered approach	ยึดประชาชนเป็นที่ตั้งเป็นศูนย์กลางในการทำงาน
H: Humility	มีความอ่อนน้อมถ่อมตนเคารพผู้อื่นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมรู้แพ้รู้ชนะเปิดรับฟังความเห็นต่างจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

มีภารกิจหลากหลายทั้งงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดกำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ภารกิจต่างๆ เหล่านี้ จะสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นอย่างมาก เพราะประสบการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมาอย่างยาวนานจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพ “กำลังคน” เป็นองค์ประกอบหลักของระบบบริการสุขภาพ โดยเป็นปัจจัยที่กำหนดคุณภาพของบริการ และปัญหากำลังคนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบบริการก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาพที่พึงประสงค์ (No health without Workforce) ความขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพในบางสาขายังคงรุนแรง ในขณะที่บางสาขาอาจเกินความต้องการ (Right number and skill, Right time, Right place) การสูญเสียกำลังคนด้านสุขภาพที่มีสาเหตุซับซ้อนขึ้น Internal brain drain รัฐ - เอกชน/ชนบท - เมือง การกระจายไม่เป็นธรรม เมื่อเทียบกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนทั้งในเชิงภูมิศาสตร์ และภาระงาน การจ้างงานระบบค่าตอบแทน และแรงจูงใจบุคลากรในภาครัฐยังไม่มี ประสิทธิภาพ ความยากลำบากในการดึงดูดและสรรหากำลังคนคุณภาพ การขาดอัตราากำลังคนที่มีศักยภาพและการสูญเสียอัตรากำลัง ซึ่งมาจากการเกษียณอายุราชการและการลาออก ขาดความสมดุลของกำลังคนรุ่นเก่ากับกำลังคนรุ่นใหม่ และในส่วนของกำลังคนภาครัฐที่มีความหลากหลายของประชากรเพิ่มขึ้น สมรรถนะของกำลังคนยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ และในส่วนของบริบทการบริหารราชการที่มีเปลี่ยนแปลงไป (ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy กระทรวงสาธารณสุข, 2560)



ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ

ที่มา : ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy กระทรวงสาธารณสุข, 2560

อย่างไรก็ตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในช่วงกำลังย่างเข้าสู่การเกษียณอายุราชการของบุคลากร โดยบุคลากรผู้เกษียณอายุราชการตามกำหนดระยะเวลาในแต่ละปีองค์กรไม่ได้รับอัตรากำลังคืนกลับมา และบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยความสมัครใจ การขาดแคลนอัตรากำลังผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสมทำให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจต่อองค์กร จึงถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาอัตรากำลังให้อยู่กับองค์กรเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีระบบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีด้วยกระบวนการในการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ ทุกสายงาน เพื่อให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรไม่ลาออกก่อนวาระอันสมควร โดยเห็นได้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการกำหนดกรอบแนวคิด นโยบายในการดำเนินการเพื่อให้มีกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสม เป็นธรรมและทั่วถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างแท้จริง

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารคนหนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในองค์กรได้ใช้พิจารณาประกอบการ

บริหารจัดการ และเพื่อพัฒนามาเป็นข้อมูลในการหาแนวทางปรับปรุงและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอยู่ให้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการ
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้สนับสนุนและเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มีขอบเขตของการวิจัยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จำนวนทั้งสิ้น 482 คน เป็นข้าราชการจำนวน 284 คน เป็นพนักงานราชการจำนวน 60 คน เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 20 คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน 17 คน เป็นลูกจ้างเหมาจำนวน 101 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยใช้สูตรของ Yamane จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวน 219 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1. การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี 2. ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความพึงพอใจในงาน 4. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 5. การทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ 6. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร 7. การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร 8. ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระยะเวลาที่ทำการศึกษาในครั้งนี้โดยดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2561 ถึงเดือนมกราคม 2565

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล หมายถึงลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอนาคตจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างมีสมดุล นั่นคือไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันในการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องหรือมีปฏิสัมพันธ์กันกับสังคมโดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับค่านิยมเป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินยอมเต็มใจที่จะมอบความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ที่จะทำงานให้กับองค์กรรวมไปถึงความผูกพันที่อยากจะทำงานในองค์กรต่อไปอีกในอนาคตพร้อมกับการมีความต้องการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่นำมาพิจารณาเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี หมายถึง สิ่งที่บุคลากรคิด รู้สึก และมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อองค์กรในทางที่ดีเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวหนึ่งของบุคลากร

2. ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งเห็นว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นกับองค์กรก็เสมือนสิ่งนั้นเกิดขึ้นกับตัวบุคลากรเอง

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน โดยเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งงานที่รับผิดชอบมีลักษณะเป็นไปตามความคาดหวังของบุคลากร

4. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร แม้จะมีองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็ไม่มีทางเปลี่ยนไปทำงานที่องค์กรอื่น เนื่องจากมีความสุขในการทำงาน

5. การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ หมายถึง การที่พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการช่วยเหลือเสียสละเพื่อองค์กรในการสร้างผลผลิตและการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

6. การป้องกันรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อถือในองค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

7. การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อการพัฒนาองค์กรให้องค์กรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

8. ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึง บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์นโยบายขององค์กร และยอมรับคุณค่าซึ่งเกิดจากความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของบุคลากรกับองค์กร

องค์กร หมายถึง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างเหมา

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดและนราธิวาส โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรม หนังสือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี เป้าหมายองค์กรประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน พันธกิจ : พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วม และยั่งยืน ค่านิยมองค์กร (core value) : MOPH



ภาพที่ 2 ค่านิยมองค์กร (core value) : MOPH

ที่มา : <https://www.moph.go.th/assets/images/vision.jpg>, 2561

โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีบทบาทหน้าที่และภารกิจที่หลากหลาย การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ในเขตพื้นที่จังหวัดดำเนินการ และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ปฏิบัติงานร่วมกันและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่มีระบบสุขภาพยั่งยืน ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข เครือข่ายสุขภาพเข้มแข็ง”

พันธกิจ อำนาจหน้าที่

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
2. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายมีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
4. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
5. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
6. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 3 อัตลักษณ์องค์กรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา

ที่มา : <https://ylo.moph.go.th>, 2565

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี มีวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพรวมพลังเครือข่ายที่เข้มแข็ง เพื่อประชาชนสุขภาพดี ภายในปี 2564”

วัฒนธรรมองค์กร “ปล่อยศักยภาพให้เต็มที่ ใช้ MOPH ในการทำงาน คิดบวกเพื่อปัตตานี”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและนราธิวาส มีวิสัยทัศน์ “องค์กรสุขภาพมีคุณภาพคนและนราธิวาสสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขและมีระบบสุขภาพที่ยั่งยืน”

ค่านิยมองค์กร SSJMOPH

S : Service mind & Spirit เต็มใจให้บริการ

S : Standardization ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

J : Justice บริหารงานอย่างเที่ยงธรรม

M : Mastery เป็นนายตนเอง

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P : People Centered ใส่ใจประชาชน

H : Humility ถ่อมตน อ่อนน้อม

จากข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยเห็นได้ว่ามีบทบาทหน้าที่และภารกิจที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี และเจ้าหน้าที่มีความสุข ซึ่งในส่วนของการทำงานที่จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขนั้นนับเป็นสิ่งที่สำคัญในลำดับต้นๆ ขององค์กร เพราะเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) กล่าวถึงแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นและมีการแพร่หลายในหลายประเทศ โดยเฉพาะในประเทศอุตสาหกรรมที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก และยังมีในประเทศอื่นๆ ที่มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้น เช่น humanization of work ที่มีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า quality of work life โดยมีความหมายเช่นเดียวกันกับ improvement of working condition ซึ่งใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ workers - protection ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียใช้ working environment และประเทศญี่ปุ่นใช้ Hatarakigai

Kerce & Kewley (1993 อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศ

อุตสาหกรรม โดยการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผู้สนใจศึกษาเป็นระยะ ในช่วงปี (ค.ศ.1930-1940) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะสูงขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระบบระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ.1650-1960 แนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาค้นคว้าได้เพิ่มเรื่องของความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิตที่ได้ พบว่าเกิดจากการส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้เพิ่มในเรื่องของการมีโอกาสดำเนินการที่มีความเหมาะสม และในเรื่องแบบแผนการทำงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และในปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา ได้ทำการศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นในส่วนที่ประสิทธิผลขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเป็นธรรมชาติแก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ การจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมาย และดึงเอาพรสวรรค์และความสามารถพิเศษของคนทำงานออกมา ดังนั้น จึงทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความหลายหลายและแตกต่างกันออกไป

คูสิตา เครือคำปิว (2551) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นจะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการตอบแทนที่ได้รับ ทั้งในรูปแบบของค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ หรือปัจจัยด้านต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายและด้านจิตใจ

Guest (1992 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลหรือปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานที่มาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสิ่งเหล่านั้นก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรืออาจหมายถึง ทุกมิติของการทำงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล เช่น ความรู้สึกต่อความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทน ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กร รวมถึงคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Rao (1992 อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุศลรัมย์, 2555) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยสรุปได้ว่า การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกในทุกระดับ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีในการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการยึดหลักค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุแก่เป้าหมายสองมิติ นั่นก็คือ มิติด้านประสิทธิผลขององค์กร และมิติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสามารถเพิ่มคุณค่าและตอบสนองความต้องการให้กับบุคลากรได้

Casio (1998 อ้างถึงใน สุธิณี เดชะตา, 2551) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา ว่าหมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเอง

ทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยที่พนักงานจะต้องประสานความเข้าใจระหว่างกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไข้ปัญหาของพนักงาน กับประการที่สองคือความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยมองว่าจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบคือ

1. ค่าตอบแทน
2. ประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบิบบำนาญ
10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน

บริฟ Brief (1981 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อความเป็นอยู่ (Well-being) และความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตด้วย และเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง Walton (1973 อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และมีความยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) นั่นก็คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพอย่างสมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีต่อร่างกายและต่อการทำงาน

3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Security and Growth) คือ การให้ความสนใจให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงาน หรือการพัฒนาด้านการศึกษา

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การมอบโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และการได้รับการยอมรับ การได้ร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ การที่สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ พนักงานได้รับสิทธิอะไรบ้างและอย่างไร ในส่วนนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) นั่นก็คือ บุคลากรจะต้องจัดสรรปันเวลาความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต ซึ่งจะต้องจัดสรรบทบาทให้มีความสมดุล

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความหมายที่กว้าง ซึ่งกล่าวคือครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งด้านจิตใจและร่างกายเป็นหลักการสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าขีดหรือระดับ ที่แต่ละคนมีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน พึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้บุคลากรมีอิสระในระดับหนึ่งในการปฏิบัติงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ ซึ่งมีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและมีส่วนเกี่ยวข้องต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม บุคลากรมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร เป้าหมาย และค่านิยมองค์กร โดยรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในองค์กรนั้นๆ

4. ความก้าวหน้า และการพัฒนาเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่นงานที่ทำทนายทำให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขีดความสามารถขณะปฏิบัติงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การได้เลื่อนตำแหน่ง ปรับขั้น ชั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์ด้านอื่นๆ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่ออย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

สุเนตร นามโคตรศรี (2553) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

จากความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยตาม ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาขอสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึง ความเป็นอยู่ ความรู้สึกถึงความสุข ความปรารถนาที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมี ความพึงพอใจทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี โดยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มผลิตภาพหรือผลผลิตให้กับองค์กรได้มากขึ้น อันจะส่งผลความผูกพัน การเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรต่อไป

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000

บาท และอยู่ในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศที่ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสังคมสัมพันธ์ เช่น บุคลากรเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์สังคมแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วยดัชนีซึ่งสามารถแบ่งเป็น 6 ด้านด้วยกัน อันได้แก่ 1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า 2. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม 3. ด้านการเกื้อกูลและรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว 5. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร 6. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้น พบว่าอายุ ขนาดของมหาวิทยาลัย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 .05 .01 ตามลำดับ

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดขององค์กรบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา นั่นก็คือการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐานด้าน

ความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น การจัดสถานปฏิบัติงานให้มีความโล่งโปร่งที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบ ส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุให้เป็นข้าราชการ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน และเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มวันพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียน และการมอบรางวัลในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจต่อไป

แสง ไชยสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการศึกษาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ผลปรากฏว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทั้ง 8 ด้าน มีเพียงบางข้อที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขภาวะ มีจำนวน 1 ข้อ ซึ่งได้แก่ การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง ในด้านสภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายให้ทำงานเพิ่มมากขึ้น และงานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ได้ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรในด้านการประหยัดพลังงานและอื่น ๆ มีความรู้สึกว่าองค์กรของตนเองมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ และมีเพียง 1 ข้อในด้านสิทธิส่วนบุคคล ที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ สามารถเลือกสรรผู้บริหารขององค์กรได้อย่างอิสระ ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่าคณะเศรษฐศาสตร์มีบุคลากรจำนวนไม่มาก ทำให้การบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ไม่ค่อยมีปัญหาอุปสรรคมากอย่างคณะที่มีบุคลากรจำนวนมาก การดูแลสวัสดิการ และการให้ความสำคัญสนับสนุนดำเนินไปอย่างรวดเร็ว

อุบล อำพันธ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุโดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน มีรายได้ 15,000-25,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ ในส่วนของลักษณะงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการทดสอบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลนั้น พบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยในกันหลายด้านที่บุคลากรในองค์กรพึงปรารถนา ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ 8 ด้าน

ตามแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่าเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมและตรงกับที่ต้องการศึกษา

3. แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ, 2551) ได้ศึกษาและกล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร หรือลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร การที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อองค์กร ค่านิยมและเป้าหมายพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนโดยมีความเชื่อว่างค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กรผลประโยชน์ขององค์กรซึ่งเป็นลักษณะของผู้เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความสนใจห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร กล่าวคือเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า “ตนเป็นสมาชิกขององค์กร” และรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Mayer and Allen (1991 อ้างถึงใน นิวัฒน์ พัฒนิบูลย์, 2551) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจของแต่ละบุคคลติดกับองค์กร แบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก Affective Commitment คือ การที่มีความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีส่วนร่วมในองค์กร โดยบุคลากรมี “ความผูกพันด้านความรู้สึก” ที่สูงต้องการจะปฏิบัติงานให้องค์กรต่อไป เพราะบุคลากรต้องการที่จะทำ (Want to do)

2. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง Continuance Commitment คือ การที่มีความผูกพันอันเกิดจากการคำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการออกจากองค์กรหรือการลาออก

ซึ่งยังคงปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เพราะจำเป็นต้องทำ (Need to do) บุคลากรเหล่านั้นคือบุคลากรที่มี “ความผูกพันอย่างต่อเนื่องสูง”

3. ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม Normative Commitment คือ การที่มีความผูกพัน ที่สะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานกับองค์กรนั้น ว่าเป็นภาระหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ โดยพนักงานที่มีความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูง และยังคงทำงานให้แก่องค์กรต่อไป เพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรจะทำ (Ought to do)

Sheldom (1971) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงบุคคลนั้นๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กร เป็นไปในรูปแบบที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรนั้นได้สูญเสียโอกาสในการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น และระดับความอาวุโส ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นการมีสิทธิพิเศษ โดยอาจได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ นั้นเป็นผลตอบแทนที่ได้รับคืนมาจากการที่บุคลากรสูญเสียไปกับการลงทุนกลับคืนมาในรูปแบบดังกล่าว จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า อย่างเช่น การที่มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า และการมีระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่า นอกจากนี้ Sheldon ได้อธิบาย เกี่ยวกับในส่วนของ การมีส่วนร่วมทางสังคมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยการลงทุนในรูปแบบต่างๆ ในองค์กรจะเปล่าประโยชน์เมื่อขาดตัวแปรดังกล่าวมานั้น อันเนื่องมาจากผลที่ตามมาคือ “ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด”

Porter et al. (1974 อ้างถึงใน เอนก สุวรรณบัณฑิต, 2545) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร สามารถแสดงออกมาในรูปแบบ” ดังนี้

1. บุคลากรมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร

2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรนั้นอย่างเต็มที่

3. บุคลากรมีความปรารถนาจะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

อลิษา สุขปิติ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และค่านิยม มีทัศนคติ และมีพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่อยาก จะปฏิบัติงานให้องค์กรเกิดความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรจะทุ่มเท ทั้งร่างกายและความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถที่มีทั้งหมด เนื่องมาจากตระหนักว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

ลักษมี สดุดี (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการรับรู้ลักษณะ โดยรวมของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่น ต่อการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร บุคคลที่มี เจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความไว้วางใจต่อ

องค์กร ซึ่งแสดงออกในลักษณะการยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมขององค์กร และมีความเลื่อมใสต่อเป้าหมายที่กำหนด จะมีความเต็มใจและมีความสุขที่จะพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะสำคัญของสมาชิกในองค์กรที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุข โดยเฉพาะองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ หากสมาชิกขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งบริการที่ไม่ดี

วิชัย รวิพันธ์ (2546) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติ” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันเหนียวแน่นผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองแก่องค์กร เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพดีขึ้น กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีโดยจะแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) ได้ให้ความหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง “การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร” ซึ่งมีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกโดยพฤติกรรมที่มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวพันและความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่า “เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมายความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

Buchanan (1974 อ้างถึงใน วิจิตร เชื่อมสุวรรณ, 2550) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า “เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร” ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร หมายถึง “การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปในทางเดียวกับตน”
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร หมายถึง “ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้เกิดความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร”
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง “การยึดมั่นในองค์กร โดยมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป”

จินดา หลวงตา (2553) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง “ความรู้สึกของคนหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ต้องทำงานอยู่กับ

องค์การ เสมือนหนึ่งเป็นบ้านของตนเอง ด้วยความเต็มใจและจงรักภักดี โดยมีปัจจัยบางอย่างหรือหลายอย่างเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ และขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์การ ในขณะที่สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีไปพร้อมๆ กันด้วย”

พงษ์เทพ เเงาะด่วน (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการศึกษา พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และในส่วนของระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก อยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อิสระ เทพอารักษ์ (2554) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้ความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมาย และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 94 คน ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นั่นก็คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และภาพรวมของปัจจัยประสพการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรของตน โดยแสดงถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มี

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไป

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

อติธิ์ ประกอบสุข (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทสยามนิสสัน ออโตโมบิลจำกัด ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ได้แก่ พนักงานประจำบริษัท ออโตโมบิล จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน ได้แก่ 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในส่วนของภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พบว่ามี 2 ด้าน ได้แก่ 1. ความเข้าใจในงาน 2. ความมีอิสระในด้านการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความท้าทายในการทำงาน 2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร 3. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 4. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่าด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ความมีอิสระในการทำงาน 2. ความท้าทายในการทำงาน 3. ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 5. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้

ทศพร อมรจารุชิต (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวน 129 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) พบว่า “ระดับความผูกพันต่องานของพนักงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ” ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ปัจจัยด้านการให้บริการ ที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตน ด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ

ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซี.อาร์.พี.จีเวลรี่(เชียงใหม่) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า “ระดับของความผูกพันโดยเฉลี่ยของ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-engaged) โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเฉยๆ ทุกด้าน และปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานไม่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน และในส่วนของปัจจัยในด้านรายได้ และระดับการศึกษามีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน”

พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ องค์การ : กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ ดำเนินการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันที่มีต่อบริษัทฯ จำนวน 70 คน พบว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทฯ มากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mowday, Porter and Steers กล่าวได้ว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในส่วนของด้านรายได้ของพนักงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ผูกพันกับบริษัทฯ ซึ่งอาจเนื่องมาจากระดับรายได้ของพนักงานเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สำหรับปัจจัยในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าความความพึงพอใจในงานของพนักงานมีส่วนสำคัญ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับบริษัทฯ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ที่มีต่อบริษัทฯ”

รัชดาพร ร้องเสียง (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ องค์การ :กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยเป็นพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามทัศนะ ของ R.M.Steers ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การไว้จำนวน 3 กลุ่ม นั่นคือ 1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3. ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ และในส่วนของลักษณะของความผูกพันต่อองค์การมี 3 แบบ นั่นคือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งพบว่า “ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในส่วนของด้านอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ในด้านระดับของการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อย ด้านรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในส่วนของด้านสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร”

จากผลการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี โดยบุคคลเหล่านั้นจะรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร มีความตั้งใจพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด มีปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป โดยได้แสดงออกมาในลักษณะของการคงอยู่กับองค์กรเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมส่งด้านบวกให้แก่องค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร 8 ประการ โดยนำมาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนี้

1. การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี
2. ความภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ความพึงพอใจในงาน
4. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร
5. การทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
6. การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร
7. การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร
8. การศรัทธาในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

นิวุฒิ ยศวงศ์รัสมิ (2547) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Wallton มาสร้างตัวชี้วัดโดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งจากการวิจัยค้นพบว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกสิกรไทยที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถ รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอ จังหวะชีวิต และความ

เป็นธรรม ก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในสังคม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน”

สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ที่มีผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก ซึ่งพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบแล้วนั้น พบว่าด้านร่างกายมีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และทางด้านสิ่งแวดล้อมนั้น พบว่าบุคลากรปฏิบัติงานหนัก มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดน้อย มีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น สำหรับในส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนั้น พบว่าบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของด้านจิตใจนั้นอยู่ในระดับดี นั่นก็คือบุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมาย สำหรับปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านเพศศาสนา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุธินี เตชะตา (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จากัด (มหาชน) งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูงจากจำนวนทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า และมั่นคงด้านโอกาสในการพัฒนา การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 3 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ณัฐพล ศิลาทอง (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 6 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานสรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น พบว่าระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกัน ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

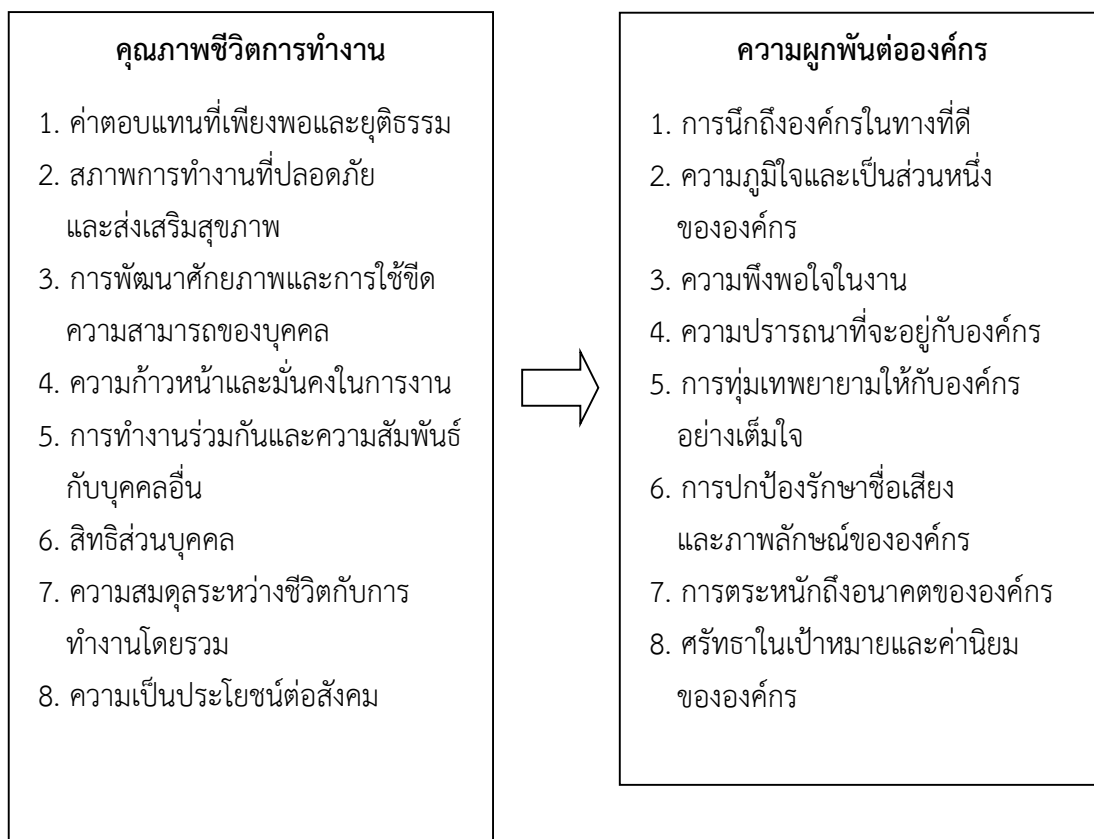
และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรมที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกันอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน ซึ่งพบว่า มีพนักงานที่อายุมาก สถานภาพสมรสแล้ว และอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สถานภาพโสด และอายุงานน้อย และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นจริงมีความคาดหวังที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อย พบว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันในส่วนของผู้วิจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน และในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ร้อยละ 41

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรต้น และได้ศึกษารวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 8 ประการนำมาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย

5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จำนวนทั้งสิ้น 482 คน เป็นข้าราชการจำนวน 284 คน เป็นพนักงานราชการจำนวน 60 คน เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 20 คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน 17 คน เป็นลูกจ้างเหมาจำนวน 101 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สูตรของ Yamane และการสุ่มตัวอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน ตามสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{482}{1+482(0.05)^2}$$

n = 219 คน

ทั้งนี้ สามารถแยกกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้แยกตามประเภท ดังนี้ ข้าราชการจำนวน 129 คน เป็นพนักงานราชการจำนวน 27 คน เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 9 คน เป็นลูกจ้างประจำจำนวน 8 คน เป็นลูกจ้างเหมาจำนวน 46 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 219 คน โดยแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง

ชื่อ	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน) (n=219)	ร้อยละ
1 เพศ			
	ชาย	60	27.40
	หญิง	158	72.15
	เพศทางเลือก	1	0.46
	รวม	219	100.00
2 อายุ			
	21-30 ปี	59	26.94
	31-40 ปี	77	35.16
	41-50 ปี	53	24.20
	51-60 ปี	30	13.70
	รวม	219	100.00
3 ระดับตำแหน่ง			
	ข้าราชการ	162	73.97
	พนักงานราชการ	18	8.22
	พนักงานกระทรวง	13	5.94
	ลูกจ้างประจำ	3	1.37
	ลูกจ้างเหมา	23	10.50
	รวม	219	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 72.15 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปีมีมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 รองลงมาร้อยละ 26.94 คือ ช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 13.70 คือ ช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี ระดับตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ร้อยละ 73.97 เป็นข้าราชการ รองลงมาร้อยละ 10.50 เป็น

ลูกจ้างเหมา ร้อยละ 8.22 เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 5.94 เป็นพนักงานกระทรวง และร้อยละ 1.37 เป็นลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และผู้ที่อยู่ในอุปการะ (บุตรบุญธรรม/ญาติ/พ่อแม่/ผู้สูงอายุ)

ชื่อ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน) (n=219)	ร้อยละ
4 ระดับการศึกษา		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.67
ระดับปริญญาตรี	181	83.03
ระดับปริญญาโท	29	13.30
ระดับปริญญาเอก	0	0.00
รวม	219	100.00
5 สถานภาพ		
โสด	33	15.07
สมรส	182	83.11
อยู่ร้าง	1	0.46
แยกกันอยู่	3	1.37
รวม	219	100.0
6 ผู้ที่อยู่ในอุปการะ (บุตรบุญธรรม/ญาติ/พ่อแม่/ผู้สูงอายุ)		
ไม่มี	97	44.29
มี	122	55.71
รวม	219	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า การจำแนกตามระดับการศึกษาของของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 83.03 อยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 13.30 คือ ระดับปริญญาโท และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.67 คือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 83.11 มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ 15.07 มีสถานภาพโสด สถานภาพแยกกันอยู่ ร้อยละ 1.37 และสถานภาพหย่าร้างมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.46 ร้อยละ 55.71 มีผู้ที่อยู่ในอุปการะ และร้อยละ 44.29 คือ (บุตรบุญธรรม/ญาติ/พ่อแม่/ผู้สูงอายุ) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค ความสอดคล้องของประสบการณ์ และรายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงาน

ข้อ	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน) (n=219)	ร้อยละ
7 ภูมิภาค			
	เหนือ	1	0.46
	ใต้	215	98.17
	ตะวันออก	0	0.00
	กลาง	2	0.91
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	1	0.46
	รวม	219	100.0
8 ความสอดคล้องของประสบการณ์ทำงาน			
	สอดคล้อง	99	45.21
	ไม่สอดคล้อง	120	54.79
	รวม	219	100.0
9 รายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงาน			
	มี	66	30.14
	ไม่มี	153	69.86
	รวม	219	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภูมิภาคอยู่ในภาคใต้ร้อยละ 98.17 ภูมิภาคอยู่ในภาคกลางร้อยละ 0.91 ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนเท่ากันที่ร้อยละ 0.46 ตามลำดับ ในส่วนความสอดคล้องของประสบการณ์ทำงานร้อยละ 54.79 ไม่มีความสอดคล้องของประสบการณ์ทำงาน และร้อยละ 45.21 มีความสอดคล้องของประสบการณ์ทำงาน ด้านรายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิภาคอยู่ทางภาคใต้ ร้อยละ 69.86 ไม่มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงาน และร้อยละ 30.14 มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยสร้างให้ครอบคลุมกับเนื้อหาในด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพ ผู้ที่อยู่ในอุปการะ (บุตรบุญธรรม/ญาติ/พ่อแม่/ผู้สูงอายุ) ภูมิฐานะ ความสอดคล้องของประสบการณ์ทำงาน รายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ try out กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.932 และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.845 ผลการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ พบว่ามีความเหมาะสม จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา สำหรับงานวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการต้องการในการพัฒนาห้องสมุดทั้งในและต่างประเทศ

2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 219 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เสนอต่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือบุคลากรในองค์กรตอบแบบสอบถาม

2.2. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จำนวน 219 ชุด โดยได้รับข้อมูลกลับคืนมาดังแสดงได้ในตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ได้คืน	ร้อยละ
แบบสอบถามสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา	73	73	100
แบบสอบถามสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี	73	73	100
แบบสอบถามสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส	73	73	100
รวม	219	219	100

จากตารางที่ 4 แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 219 คน เก็บและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ 219 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย จะใช้วิธีทางสถิติผ่านทางโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยในการคำนวณ เช่น ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดังนี้

1. ในการนำเสนอข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(ประสพชัย พสุนนท์, 2553: 472) ดังนี้

- $|r| \geq 0.80$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง
- $0.5 < |r| < 0.80$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
- $|r| \leq 0.50$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ (F-Test)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-test)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบข้อมูล
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .001
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน

X ₁	แทน	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X ₂	แทน	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
X ₃	แทน	การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล
X ₄	แทน	ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน
X ₅	แทน	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
X ₆	แทน	สิทธิส่วนบุคคล
X ₇	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
X ₈	แทน	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
Y ₁	แทน	การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี
Y ₂	แทน	ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
Y ₃	แทน	ความพึงพอใจในงาน
Y ₄	แทน	ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร
Y ₅	แทน	การทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
Y ₆	แทน	การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร
Y ₇	แทน	การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร
Y ₈	แทน	ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จากกลุ่มตัวอย่าง 219 คน ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังแสดงในตารางที่ 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X)	\bar{X}	SD	การแปลผล
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	2.92	0.237	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	3.90	0.297	มาก
การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล (X_3)	3.78	0.455	มาก
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (X_4)	3.49	0.245	ปานกลาง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	3.07	0.164	ปานกลาง
สิทธิส่วนบุคคล (X_6)	3.91	0.307	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (X_7)	3.35	0.287	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	4.04	0.251	มาก
รวม	3.50	0.140	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) และ ($SD=0.140$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดรายด้านแล้วพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 4 ด้านอยู่ในระดับมากและอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางดังนี้

1. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=4.04$) และ ($SD=0.251$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.307$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.90$) และ ($SD=0.297$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.78$) และ ($SD=0.455$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน ($\bar{X}=3.49$) และ ($SD=0.245$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\bar{X}=3.35$) และ ($SD=0.287$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
7. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.07$) และ ($SD=0.164$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=2.92$) และ ($SD=0.237$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)			
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	2.89	0.643	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	3.19	0.649	ปานกลาง
3. ท่านได้ขึ้นเงินเดือนหรือได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.16	0.567	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในองค์กร	3.06	0.390	ปานกลาง
5. ท่านการได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	2.02	0.364	น้อย
6. องค์กรมีสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอ	3.02	0.507	ปานกลาง
7. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่	3.08	0.532	ปานกลาง
รวม	2.92	0.237	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.92) และ (SD=0.237) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 ข้อดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ (\bar{X} =3.19) และ (SD=0.649) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
2. การได้ขึ้นเงินเดือนหรือได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.16) และ (SD=0.567) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
3. สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่ (\bar{X} =3.08) และ (SD=0.532) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
4. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในองค์กร (\bar{X} =3.06) และ (SD=0.390) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
5. องค์กรมีสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ (\bar{X} =3.02) และ (SD=0.507) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
6. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน (\bar{X} =2.89) และ (SD=0.643) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
7. การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี (\bar{X} =2.02) และ (SD=0.364) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)			
1. ในบริเวณหน่วยงานของท่าน สะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	3.16	0.492	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	3.19	0.485	ปานกลาง
3. ในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่าง เพียงพอ	3.97	0.801	มาก
4. องค์กรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ ทำงาน	3.52	0.561	มาก
5. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	5.00	0.000	มากที่สุด
6. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ	4.58	0.675	มากที่สุด
รวม	3.90	.297	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) และ ($SD=0.297$) เมื่อพิจารณาถึงรายข้อแล้วพบว่า การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนี้

1. การได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง ($\bar{X}=5.00$) และ ($SD=0.000$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ ($\bar{X}=4.58$) และ ($SD=0.675$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.97$) และ ($SD=0.801$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. องค์กรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.561$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
5. การที่หน่วยงานได้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.19$) และ ($SD=0.485$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
6. ในบริเวณหน่วยงาน สะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.16$) และ ($SD=0.492$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล รายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล (X_3)			
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.59	0.492	มาก
2. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.63	0.586	มาก
3. องค์กรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.14	0.524	ปานกลาง
4. ในหน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ เสมอ	3.93	0.371	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	3.27	0.475	ปานกลาง
6. องค์กรของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.63	0.519	มาก
7. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง	3.23	0.553	ปานกลาง
รวม	3.49	0.245	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) และ ($SD=0.245$) เมื่อพิจารณาถึงรายชื่อแล้วพบว่า หน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. หน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ เสมอ ($\bar{X}=3.93$) และ ($SD=0.371$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. การได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.63$) และ ($SD=0.586$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.63$) และ ($SD=0.519$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. องค์กรสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ($\bar{X}=3.59$) และ ($SD=0.492$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

5. มีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก ($\bar{X}=3.27$) และ ($SD=0.475$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

6. มีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.23$) และ ($SD=0.553$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

7. การเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.14$) และ ($SD=0.524$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)			
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.45	0.584	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับหน่วยงาน	3.68	0.588	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	3.91	0.758	มาก
4. องค์กรมีกลไกการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.00	0.657	ปานกลาง
5. บุคลากรโดยรวมได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงาน	3.58	0.548	มาก
6. การโยกย้ายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรม ตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.69	0.561	มาก
7. ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จได้ดีในองค์กร	4.39	0.963	มาก
8. ท่านเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน	4.54	1.010	มากที่สุด
รวม	3.78	0.455	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) และ ($SD=0.455$) เมื่อพิจารณาถึงรายข้อแล้วพบว่า บุคลากรเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีรายละเอียดรายข้อ ดังนี้

1. เชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน ($\bar{X}=4.45$) และ ($SD=1.010$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สามารถประสบความสำเร็จได้ดีในองค์กร ทำงาน ($\bar{X}=4.39$) และ ($SD=0.963$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3. การได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.758$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. การโยกย้ายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X}=3.69$) และ ($SD=0.561$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
5. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับหน่วยงาน ($\bar{X}=3.68$) และ ($SD=0.588$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
6. บุคลากรโดยรวมได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.58$) และ ($SD=0.548$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
7. มีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.45$) และ ($SD=0.584$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
8. มีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.00$) และ ($SD=0.657$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายละเอียด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)			
1. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	3.17	0.456	ปานกลาง
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้	2.97	0.492	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.18	0.429	ปานกลาง
4. หัวหน้าให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน	2.90	0.558	ปานกลาง
5. หัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.19	0.495	ปานกลาง
6. หัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท่าน	3.05	0.247	ปานกลาง
7. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนอย่างเสมอภาค	3.01	0.279	ปานกลาง
รวม	3.07	0.164	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) และ ($SD=0.164$) เมื่อพิจารณาถึงรายชื่อแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อซึ่งหัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. หัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.19$) และ (SD=0.495) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
2. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ($\bar{X}=3.18$) และ (SD=0.429) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
3. การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X}=3.17$) และ (SD=0.456) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
4. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนอย่างเสมอภาค ($\bar{X}=3.01$) และ (SD=0.279) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
5. มีเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ ($\bar{X}=2.97$) และ (SD=0.492) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
6. หัวหน้าให้การสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X}=2.90$) และ (SD=0.558) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านสิทธิส่วนบุคคล รายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
สิทธิส่วนบุคคล (X_c)			
1. องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับ อย่างเหมาะสม	3.93	0.317	มาก
2. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	4.02	0.358	มาก
3. ท่านมีสิทธิ ในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	3.78	0.777	มาก
รวม	3.91	0.307	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) และ (SD=0.307) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น ($\bar{X}=4.02$) และ (SD=0.358) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.93$) และ (SD=0.317) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3. การมีสิทธิ ในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X}=3.78$) และ ($SD=0.777$)
ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา
ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (X_7)			
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.64	0.559	มาก
2. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.11	0.695	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.66	0.530	มาก
4. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.56	0.498	มาก
5. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้	2.98	0.586	ปานกลาง
6. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน	3.30	0.523	ปานกลาง
7. ท่านใช้ชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีเวลาสำหรับ กิจกรรมส่วนตัว เช่นการพักผ่อน ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.43	0.778	ปานกลาง
8. ท่านได้ดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี	3.34	0.474	ปานกลาง
9. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมอื่นๆในชีวิตโดยไม่มีอุปสรรคจาก การทำงาน	3.12	0.487	ปานกลาง
10. ท่านให้เวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.33	0.471	ปานกลาง
รวม	3.35	0.287	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) และ ($SD=0.287$)
เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.66$) และ ($SD=0.530$) ซึ่งอยู่ใน
ระดับมาก
2. การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.64$) และ ($SD=0.559$) ซึ่งอยู่ใน
ระดับมาก
3. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ($\bar{X}=3.56$) และ ($SD=0.498$) ซึ่งอยู่
ในระดับมาก

4. ใช้ชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัว เช่นการพักผ่อน ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.43$) และ ($SD=0.778$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
5. ได้ดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.34$) และ ($SD=0.474$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
6. ให้เวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.33$) และ ($SD=0.471$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
7. มีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X}=3.30$) และ ($SD=0.523$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
8. สามารถวางแผนกิจกรรมอื่นๆในชีวิตโดยไม่มีอุปสรรคจากการทำงาน ($\bar{X}=3.12$) และ ($SD=0.474$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
9. มีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.11$) และ ($SD=0.695$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
10. สามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้ ($\bar{X}=2.98$) และ ($SD=0.586$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_g)			
1. องค์กรของท่านมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.00	0.914	มาก
2. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การแยกขยะประหยัดพลังงาน ฯลฯ	3.50	0.501	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน	3.72	0.452	มาก
4. องค์กรของท่านเน้นการให้บริการที่ยืดความพึงพอใจของ ลูกค้าเป็นหลัก	4.99	0.135	มากที่สุด
5. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์	4.00	0.068	มาก
รวม	4.04	0.251	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) และ ($SD=.251$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด

แล้วพบว่าองค์กรมีการเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลักค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. องค์กรมีการเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ($\bar{X}=4.99$) และ ($SD=0.135$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
2. องค์กรมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.00$) และ ($SD=0.914$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. การมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ($\bar{X}=4.00$) และ ($SD=0.068$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. องค์กรมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน ($\bar{X}=3.72$) และ ($SD=0.452$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
5. องค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การแยกขยะประหยัดพลังงาน ฯลฯ ($\bar{X}=3.50$) และ ($SD=0.501$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตาราง 14 แสดงค่าร้อยละของข้อมูลเหตุผลที่อยากทำงานอยู่กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

เหตุผลที่อยากทำงานกับองค์กร	ร้อยละ	ลำดับ ความสำคัญ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	45.10	4
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	44.03	5
3. การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล	42.66	7
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	43.53	6
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	46.37	2
6. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	32.26	9
7. สิทธิส่วนบุคคล	33.23	8
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	48.70	1
9. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	46.16	3

จากตารางที่ 14 การให้เหตุผลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเหตุผลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมเป็นอันดับหนึ่ง ร้อยละ 48.70 รองลงมาให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 46.37 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความสำคัญเป็นอันดับสาม ร้อยละ 46.16 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรมให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สี่ ร้อยละ 45.10 และพบว่าในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ห้า ร้อยละ 44.03 ตามลำดับ

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2. ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความพึงพอใจในงาน 4. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร 5. การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ 6. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร 7. การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร 8. ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	\bar{X}	SD	การแปลผล
การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Y ₁)	3.52	0.407	มาก
ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง (Y ₂)	3.76	0.344	มาก
ความพึงพอใจในงาน (Y ₃)	3.52	0.287	มาก
ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Y ₄)	3.49	0.231	ปานกลาง
การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (Y ₅)	3.55	0.358	มาก
การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร (Y ₆)	3.63	0.280	มาก
การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร (Y ₇)	4.19	0.431	มาก
ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (Y ₈)	3.91	0.206	มาก
รวม	3.70	0.318	มาก

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.07$) และ ($SD=0.381$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้ว พบว่าการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ($\bar{X}=4.19$) และ ($SD=0.431$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. การศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.206$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

3. ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=3.76$) และ ($SD=0.344$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X}=3.63$) และ ($SD=0.280$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
5. การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.55$) และ ($SD=0.358$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
6. การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.407$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
7. ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.287$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
8. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ($\bar{X}=3.47$) และ ($SD=0.231$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดีรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Y_1)			
1. ท่านคิดอยู่เสมอว่าองค์กรเป็นเสมือนครอบครัวหนึ่งของท่าน	3.10	0.529	ปานกลาง
2. ท่านมีความกังวลใจเมื่อเกิดภาพลักษณ์ด้านลบต่อองค์กร	3.95	0.556	มาก
รวม	3.52	0.407	มาก

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดีพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.407$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า บุคลากรมีความกังวลใจเมื่อเกิดภาพลักษณ์ด้านลบต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. บุคลากรมีความกังวลใจเมื่อเกิดภาพลักษณ์ด้านลบต่อองค์กร ($\bar{X}=3.95$) และ ($SD=0.556$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. การคิดอยู่เสมอว่าองค์กรเป็นเสมือนครอบครัวหนึ่ง ($\bar{X}=3.10$) และ ($SD=0.529$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง รายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง (Y₂)			
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.73	0.722	มาก
2. ท่านยินดีที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานกับองค์กรนี้	4.03	0.713	มาก
3. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน	3.82	0.760	มาก
4. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรก็คือ “ปัญหาของท่าน”	3.45	0.629	ปานกลาง
รวม	3.76	0.344	มาก

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) และ (SD=0.344) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่ายินดีที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. ยินดีที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานกับองค์กร ($\bar{X}=4.03$) และ (SD=0.713) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน ($\bar{X}=3.82$) และ (SD=0.760) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. มีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X}=3.73$) และ (SD=0.722) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. การรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์กรก็คือ “ปัญหาของท่าน” ($\bar{X}=3.45$) และ (SD=0.629) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความพึงพอใจในงาน รายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ความพึงพอใจในงาน (Y_3)			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่าต่อตัวท่าน	3.73	0.765	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบที่คุณค่ากับองค์กร	3.43	0.635	ปานกลาง
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.64	0.774	มาก
4. ในวันทำงานปกติท่านมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กร	3.79	0.946	มาก
5. ในวันทำงานที่ไม่ใช่เวลาทำงานปกติท่านมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กร	3.32	0.683	ปานกลาง
6. ท่านสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน	3.23	0.482	ปานกลาง
รวม	3.52	0.287	มาก

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.287$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าในวันทำงานปกติบุคลากรมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. ในวันทำงานปกติบุคลากรมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กร ($\bar{X}=3.79$) และ ($SD=0.946$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. งานที่รับผิดชอบมีคุณค่าต่อตัวเอง ($\bar{X}=3.73$) และ ($SD=0.765$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. งานที่รับผิดชอบเป็นไปตามความคาดหวัง ($\bar{X}=3.64$) และ ($SD=0.774$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
4. งานที่รับผิดชอบที่คุณค่ากับองค์กร ($\bar{X}=3.43$) และ ($SD=0.635$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
5. ในวันทำงานที่ไม่ใช่เวลาทำงานปกติมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กร ($\bar{X}=3.32$) และ ($SD=0.683$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
6. มีความสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X}=3.23$) และ ($SD=0.482$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Y_4)			
1. อยากทำงานในองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า	3.08	0.275	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าภาระทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน	3.83	0.463	มาก
3. ท่านคิดว่าภาระทางครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน	4.04	0.343	มาก
4. ท่านคิดว่าภาระความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน	3.02	0.628	ปานกลาง
รวม	3.49	0.231	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) และ ($SD=0.231$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าภาระทางครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. ภาระทางครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับบุคลากร ($\bar{X}=4.04$) และ ($SD=0.343$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. ภาระทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับบุคลากร ($\bar{X}=3.83$) และ ($SD=0.463$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. อยากทำงานในองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ($\bar{X}=3.08$) และ ($SD=0.275$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
4. ภาระความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ($\bar{X}=3.02$) และ ($SD=0.628$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส ด้านการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ (Y_5)			
1. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่คาดหวังค่าตอบแทน	3.00	0.516	ปานกลาง
2. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	3.90	0.602	มาก
3. ท่านต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.76	0.724	มก
รวม	3.55	0.358	มาก

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X}=3.55$ และ $(SD=0.358)$ เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. ความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}=3.90$) และ $(SD=0.602)$ ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}=3.76$) และ $(SD=0.724)$ ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. การยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่คาดหวังค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.00$) และ $(SD=0.516)$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรรายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร (Y_6)			
1. ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์กรต่อหน้าผู้อื่นเสมอ	3.97	0.562	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะกล่าวปกป้ององค์กรเมื่อองค์กรมีข่าวด้านลบ	3.77	0.452	มาก
3. ท่านอยากแนะนำให้บุคคลอื่นๆ เข้ามาสมัครงานกับองค์กร	3.15	0.391	ปานกลาง
รวม	3.63	0.280	มาก

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) และ ($SD=0.280$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าการกล่าวชื่นชมองค์กรต่อหน้าผู้อื่นเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. มีการกล่าวชื่นชมองค์กรต่อหน้าผู้อื่นเสมอ ($\bar{X}=3.97$) และ ($SD=0.562$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. มีความพร้อมที่จะกล่าวปกป้ององค์กรเมื่อองค์กรมีข่าวด้านลบ ($\bar{X}=3.77$) และ ($SD=0.452$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. มีความอยากแนะนำให้บุคคลอื่นๆ เข้ามาสมัครงานกับองค์กร ($\bar{X}=3.15$) และ ($SD=0.391$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส ด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร (Y_7)			
1. ท่านอยากเห็นองค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง	4.06	.526	มาก
2. ท่านคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก	4.32	.583	มาก
รวม	4.19	.431	มาก

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) และ ($SD=0.431$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าการคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายข้อดังนี้

1. การคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก ($\bar{X}=4.32$) และ ($SD=0.583$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
2. อยากเห็นองค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.06$) และ ($SD=0.526$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส ด้านศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร รายชื่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย
ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (Y_8)			
1. ค่านิยมองค์กร นโยบายขององค์กร สอดคล้องกับ แนวทางการดำเนินงานของท่าน	3.57	0.549	มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน	3.16	0.371	ปานกลาง
3. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของท่าน	4.99	0.095	มากที่สุด
รวม	3.91	0.206	มาก

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.206$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าองค์กรเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดรายชื่อดังนี้

1. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.99$) และ ($SD=0.095$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ค่านิยมองค์กร นโยบายขององค์กร สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.57$) และ ($SD=0.549$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก
3. ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของตนเอง ($\bar{X}=3.16$) และ ($SD=0.371$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี (Pearson Correlation) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร								
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	รวม
X ₁	.052	.021	.118	.116	.323***	.037	.413***	.042	.125
X ₂	.178**	.097	.161*	.242**	.010	.102	.105	.170*	.205**
X ₃	.021	.022	.118	.132	.305**	.020	.086	.057	.195**
X ₄	.029	.226**	.145*	.017	.148*	.239**	.211**	.105	.064
X ₅	.301**	.314**	.093	.412**	.135*	.052	.005	.049	.010
X ₆	.016	.161*	.164*	.124	.246**	.043	.280**	.039	.084
X ₇	.080	.039	.077	.024	.153*	.102	.310**	.023	.041
X ₈	.035	.115	.153*	.168*	.052	.073	.308**	.055	.037
รวม	.014	.012	.180**	.078	.305**	.011	.163*	.014	.198**

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

**. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

***. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .198$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพึงพอใจในงานและการทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .305, .180$) และการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .163$) และเมื่อพิจารณาภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของ

บุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .205, .195$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .413, .323$)

2. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง และการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .412, .314$ และ $.301$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .135$)

3. ด้านความสมดุลของชีวิตมีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .310$) และมีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .153$)

4. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .308$) และมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .168, .153$)

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .305$)

6. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง และการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .239, .226$ และ $.211$) และมีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .148, .145$)

7. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และการนึกถึงองค์กรในทางที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .242, .178$) และมีความสัมพันธ์กับศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .170, .161$)

8. ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .280, .246$) และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .164, .161$)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2.) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ผลการศึกษา และข้อเสนอแนะมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) และ ($SD=0.140$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดรายด้านแล้วพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=4.04$) และ ($SD=0.251$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.307$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.90$) และ ($SD=0.297$) และด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.78$) และ ($SD=0.455$) และอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน ($\bar{X}=3.49$) และ ($SD=0.245$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\bar{X}=3.35$) และ ($SD=0.287$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.07$) และ ($SD=0.164$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=2.92$) และ ($SD=0.237$)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ความภูมิใจ

และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงานความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพบว่าโดยรวมเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.07$) และ ($SD=0.381$) เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่าการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$) และ ($SD=0.431$) อยู่ในระดับมาก และอีกจำนวน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ได้แก่ การศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ($\bar{X}=3.91$) และ ($SD=0.206$) ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=3.76$) และ ($SD=0.344$) การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ($\bar{X}=3.63$) และ ($SD =0.280$) การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.55$) และ ($SD=0.358$) การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.407$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.52$) และ ($SD=0.287$) และความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ($\bar{X}=3.47$) และ ($SD=0.231$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าโดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .198$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพึงพอใจในงานและการทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .305, .180$) และการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .163$) และเมื่อพิจารณาภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .205, .195$) ตามลำดับ นอกจากนี้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับเหตุผลในด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับ 1 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 2 การมีบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้ความสำคัญเป็นลำดับ 4 และสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยให้ความสำคัญเป็นลำดับ 5

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมารองลงมาด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรการไม่ได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นซึ่งอยู่ในระดับน้อย และได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐพล ศิลาทอง, 2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 6 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 6 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธิดาวลัย ปลื้มคิด, 2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุรางค์ทิพย์ ทีวีไชย, 2549) โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาสในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการตระหนักถึงอนาคตขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (จรรยา ห่วงเทศ, 2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 จำนวน 94 คน จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 โดยผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัย ประสพการณ์การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในหลายด้านนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุธินี เดชะตา, 2551) และ (พีระศิลป์ รัตน์ศิริภูกร, 2554) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นหลักประกันในการทำงาน และผลตอบแทนนี้ พนักงานสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพนั้น มีความสำคัญเนื่องมาจากพนักงานต้องทำงานอยู่ในสถานที่เพื่อปฏิบัติงานเป็นเวลา 8 ชม.ต่อวัน หากแม้ว่าพนักงานจะต้องทำงานที่หนัก และเครียดมากแต่หากองค์กรนั้น มีสภาพแวดล้อมภายในที่ดีพนักงานก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้พนักงานยังคงจะมาทำงาน ในด้านของการพัฒนาศักยภาพบุคคล หากผู้ปฏิบัติงานนั้นได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากองค์กรที่จะทำให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์กรมีความรู้สึกท้าทาย และสนุกสนานกับการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นตามมาด้วย สำหรับในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้นจะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น รวมไปถึงความมั่นคงในงานซึ่งจะมีความมั่นคงขึ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ก้าวหน้าทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน ด้านสังคมสัมพันธ์ถ้าพนักงานมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีส่วนที่ทำให้พนักงานสามารถที่จะทำงานได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเพราะต่างจะช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องการทำงานให้แก่กันและกัน สำหรับในด้านธรรมเนียมขององค์กร พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในการบริหารงานที่มีการปฏิบัติกับพนักงานนั้นอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน และพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชาคอยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงานทำให้พนักงานใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข และปราศจากปัญหาส่วนตัวนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร องค์กรมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ มีบทบาทสำคัญทางสังคมทำให้พนักงานได้รับการยอมรับและทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม โดยผ่านการดำเนินงานให้แก่องค์กรอย่างดีที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ได้ข้อค้นพบที่นำมาสู่การอภิปรายในประเด็นดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง บุคลากรมี อิศระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ศิริพร พันธสุลี, 2546) ได้ศึกษาแล้ว พบว่า การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้อง กับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงาน อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับ กันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ กล่าวโดยสรุปบุคลากรได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลให้บุคลากรเกิดการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และการ ทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมี ผลต่อขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร (Kanter 1968 อ้างถึง ใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงความเต็มใจของบุคคลที่ ยิน ดีจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ (Sheldon 1971 อ้างถึงใน ศุภวรรณ พันธุ์, 2542 น.5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์การไปในทางที่ดีก่อให้เกิด ความพยายามอย่างสุดความสามารถและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่ได้วางไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง และการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและการ ให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โอกาสได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ บุคลากรทุกระดับมี โอกาสได้รับทราบปัญหา ในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ปัญหา และมีความ เป็นมิตรต่อกัน เป็นอย่างดี (รุจี อุตศิลป์ศักดิ์, 2546) การปฏิบัติงานที่อยู่ในภาวะที่คับขันมีความเครียด อาจส่งผลต่อการมีความสัมพันธ์ภาพในระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้น จึงสร้างความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และไม่มีอุปสรรคตลอดถึงความขัดแย้งในที่ ทำงาน การมีกิจกรรม ร่วมกันทำงาน มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจยินดีและเต็มใจที่จะให้ ความร่วมมือและช่วยซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันด้วย ความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน (ดร.ณศรี สิริยธำรง, 2542) การได้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงาน เป็นความรู้สึก ถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน การได้เข้าสังคมทำให้มี

โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร จึงเป็นความผูกพันกับองค์กร (สำราญ บุญรักษา, 2539)

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิต มีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ บุคลากรมีความสุขและรักในงานที่รับผิดชอบ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเอง เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ไม่มีผลต่อสุขภาพจิต กฎ ระเบียบของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง Walton, 1974 (อ้างถึงในรุจี อุศิสลิปศักดิ์, 2546) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่ รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง การเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงาน ขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน วรณีย์ รัตนพันธ์, 2552) โดยอธิบายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความพึงพอใจในงาน กล่าวได้ว่าบุคลากรยินดีและเต็มใจให้ผู้อื่นทราบว่าตนได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ และมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงานให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม และ บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและสังคม โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริอร ชันธหัตถ์, 2539 (อ้างถึงในรุจี อุศิสลิปศักดิ์, 2546) ได้ศึกษาและพบว่า การทำงานในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับการยอมรับ โดยการที่ได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ความ รับผิดชอบต่อสังคม มีผลทำให้สังคมยอมรับองค์กร และองค์กรนั้นก็ดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับ การศึกษาของ (มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, 2541) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ บุคลากรมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ

มอบหมายอยู่ในปัจจุบัน ได้รับ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม (มณีรัตน์ ไพรงเรือง, 2541) ได้ศึกษาแล้วพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นแรงเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง หากพนักงานมีโอกาสก้าวหน้าก็จะรู้สึกว่ ตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ มีความมั่นคงไม่ถูกโยกย้าย หรือ เปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้สึกว่มีความมั่นคงในอาชีพ มั่นคงในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานของการท่าอากาศยาน พบว่ การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานยอมรับและทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่ เมื่อตนเองทุ่มเทความพยายามให้กับงานจนบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับความก้าวหน้า จะนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับและผลตอบแทนต่างๆ (รุจี อุตศิลป์ศักดิ์, 2546) ความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสมควรของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนในการพัฒนา เพื่อความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนการดำรงรักษาบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในงานตลอดไป

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ และความพึงพอใจในงาน บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่ (กุลธนา ธนะพงศ์ธร, 2526 อ้างถึงในดร.ณศรี สิริยศธำรง, 2542) ที่ว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพ ได้แก่ การอบรม สัมมนา ประชุมประสานงาน การวางแผน ก่อนลงมือปฏิบัติงานตามลักษณะ สายงานในหน่วยงานเป็นประจำ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542) พบว่ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นจริงในด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงในด้านนี้ต่ำ

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความพึงพอใจในงาน สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอมี ระบบการระบายอากาศที่ดีและอากาศถ่ายเท

สะดวก หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกัน อุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และสภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะจาก (Huse and Comming, 1985 อ้างถึงใน วรรณิ รัตนพันธ์, 2552) การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับ (ศิริพร พันธูลี, 2546) การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย และแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) ซึ่งพบว่าสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

8. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในงาน และความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคลากรได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียมในเรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการพิจารณาความดีความชอบในองค์กร ยุติธรรมและเปิดเผย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรมีสิทธิส่วนบุคคลที่เท่าเทียมเสมอภาค ได้รับความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เกิดการทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในงาน และความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาสควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอยู่ในระดับน้อย สืบเนื่องมาจากสำนักงานสาธารณสุขเป็นหน่วยงานรัฐบาล จึงทำให้การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องเสนอแนะให้มีการสนับสนุนงบประมาณ

จากรัฐบาลให้บุคลากรได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ควรจัดทำแผนการส่งเสริมจุดแข็งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในหลายด้าน และจากผลการศึกษาค่าให้เหตุผลที่อยากทำงานอยู่กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับเหตุผลในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับ 1 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 2 การมีบทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้ความสำคัญเป็นลำดับ 4 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยให้ความสำคัญเป็นลำดับ 5 ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องนักทรัพยากรบุคคลขององค์กร ควรจัดทำแผนการพัฒนา หรือแผนการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีโดยเน้นการพัฒนาตามที่บุคลากรให้ความสำคัญตามลำดับดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอาจจะช่วยให้บุคลากรอยากทำงานอยู่กับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เพื่อนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมให้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

2. ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้การศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สำหรับในการทำวิจัยครั้งต่อไปหากต้องการให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการวิจัยเชิงทดลองประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่แตกต่างจากการวิจัยนี้

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรร่วมด้วย

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2561, จาก: http://person.ddc.moph.go.th/person1/images/People_Excellence_Strategy_v.4.pdf
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยความล้มพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินดา หลวงตา. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรม : กรณีศึกษาโรงแรมในเครือบริษัทแห่งหนึ่ง เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. รายงานการวิจัยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ บริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี. จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพล ศิลาทอง. (2552). การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 6. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร อมรจารุชิต. (2551). ความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตรอบนอกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2553). การก่อการร้ายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*.
- นิวุฒิ ยศวงศ์รัสมิ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกสิกรไทยในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา เศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิวัติ พัฒนิบูลย์. (2551). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529 - 2530). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*, *วารสารเพิ่มผลผลิต*, ปีที่ 26, (ธันวาคม - มกราคม)
- บายฮียะ เจ๊ะดี๊ะ และชนิษฐา ชูสุข (26 มิถุนายน 2558). *เหตุการณ์ความไม่สงบ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตันหยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี*. สืบค้นจาก <http://www.hu.ac.th>
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: กรณีศึกษาโรงเรียนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ภาคนิพนธ์ศิลปะศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแปไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตง.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลักขมี สุกดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย รวิพันธ์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของหัวหน้างาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 18(3), 67-76.
- วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด*. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร.
- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทยจำกัดที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราภรณ์ สกฤธมย์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมบูรพา.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจากัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- เอนก สุวรรณบัณฑิต. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในอาชีพและการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของนักรังสีเทคนิค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อนงค์ สระบัว. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อลิษา สุขปิติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อธิษฐ์ ประกอบสุข. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามนิสสันอโตโมบิล จากัด. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.*
- อุบล อำพันธ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ.*
- อิสระ เทพอาร์กษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุธินี เดชะตา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจากัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร*

บรรณานุกรม (ต่อ)

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเด่นชัย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง : คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี
และนราธิวาส แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิดแต่อย่างใด ใครขอความกรุณาท่านตอบ
คำถามให้ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด และความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็นความลับในการ
นำเสนอ ซึ่งจะเสนอในภาพรวม และไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุง
พัฒนาสภาพการทำงานเพื่อให้ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง เพศทางเลือก

2. อายุ

20 - 30 ปี
 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี
 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับตำแหน่งของท่าน

ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง
 ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ

4. การศึกษาสูงสุดของท่าน
- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี
- ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก
5. สถานภาพปัจจุบัน
- โสด สมรส หย่า แยกกันอยู่ หม้าย
6. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ (บุตรบุญธรรม/ญาติ/พ่อแม่/ผู้สูงอายุ)
- ไม่มี มี จำนวน.....คน
7. ภูมิลำเนา
- เหนือ ใต้ ตะวันออก กลาง ตะวันออกเฉียงเหนือ
8. ประสบการณ์ในที่ทำงานที่ผ่านมาสอดคล้องกับงานปัจจุบันหรือไม่
- สอดคล้อง ไม่สอดคล้อง ระบุลักษณะงานที่ผ่านมา
9. รายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส)
- มี ไม่มี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
(กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ					
3. ท่านได้ขึ้นเงินเดือนหรือได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกันในองค์กร					
5. ท่านการได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
6. องค์กรมีสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอ					
7. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. ในบริเวณหน่วยงานของท่าน สะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน					
2. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
3. ในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ					
4. องค์กรมีการให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน					
5. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง					
6. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี เช่น กีฬา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล					
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน					
2. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงาน					
3. องค์กรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. ในหน่วยงานมีการประชุมทางด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ เสมอ					
5. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก					
7. องค์กรของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ ในการทำงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับ หน่วยงาน					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ ผ่านมา					
4. องค์กรมีกลไกการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่าง เหมาะสม					
5. บุคลากรโดยรวมได้รับการสนับสนุนให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน					
6. การโยกย้ายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร เป็นไปอย่างยุติธรรม ตามความสามารถของแต่ละ บุคคล					
7. ท่านคิดว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จได้ดีใน องค์กร					
8. ท่านเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการ ทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้					
3. ในหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					
4. หัวหน้าให้การสนับสนุนการทำงานของท่าน					
5. หัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
6. หัวหน้าประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท่าน					
7. หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนอย่างเสมอภาค					
6. สิทธิส่วนบุคคล					
1. องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม					
2. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น					
3. ท่านมีสิทธิในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม					
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
2. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
3. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
4. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
5. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้					
6. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน					
7. ท่านใช้ชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสมโดยมีเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัว เช่นการพักผ่อน ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
8. ท่านได้ดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี					
9. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมอื่นๆในชีวิตโดยไม่มีอุปสรรคจากการทำงาน					
10. ท่านให้เวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัวอย่างเพียงพอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. องค์กรของท่านมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
2. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การแยกขยะ ประหยัดพลังงานฯลฯ					
3. องค์กรของท่านมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน					
4. องค์กรของท่านเน้นการให้บริการที่ยืดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก					
5. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
(กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี					
1. ท่านคิดอยู่เสมอว่าองค์กรเป็นเสมือนครอบครัวหนึ่งของท่าน					
2. ท่านมีความกังวลใจเมื่อเกิดภาพลักษณ์ด้านลบต่อองค์กร					
2. ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่ง					
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
2. ท่านยินดีที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานกับองค์กรนี้					
3. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในแห่งหนึ่งในการทำงาน					
4. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆขององค์กรก็คือ “ปัญหาของท่าน”					
3. ความพึงพอใจในงาน					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่าต่อตัวท่าน					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่ากับองค์กร					
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
4. ในวันทำงานปกติท่านมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5. ในวันทำงานที่ไม่ใช่เวลาทำงานปกติท่านมีความรู้สึกอยากมาทำงานกับองค์กร					
6. ท่านสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน					
4. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร					
1. อยากทำงานในองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า					
2. ท่านคิดว่าภาระทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน					
3. ท่านคิดว่าภาระทางครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน					
4. ท่านคิดว่าภาระความรับผิดชอบในงานเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน					
5. การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่					
1. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่คาดหวังค่าตอบแทน					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
3. ท่านต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร					
1. ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์กรต่อหน้าผู้อื่นเสมอ					
2. ท่านพร้อมที่จะกล่าวปกป้ององค์กรเมื่อองค์กรมีข่าวด้านลบ					
3. ท่านอยากแนะนำให้บุคคลอื่นๆ เข้ามาสมัครงานกับองค์กร					
7. การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร					
1. ท่านอยากเห็นองค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก					
8. ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
1. ค่านิยมองค์กร นโยบายขององค์กร สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของท่าน					
2. ความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน					
3. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของท่าน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- เหตุผลที่ท่านอยากทำงานอยู่กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส (โปรดใส่หมายเลข 1-9 ในข้อที่ท่านเห็นว่ามีค่ามากที่สุดไปหาน้อยที่สุด)

- () ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- () สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- () การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล
- () ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงาน
- () การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- () การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- () สิทธิส่วนบุคคล
- () ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
- () ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

QR code แบบสอบถาม

เรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส



<https://forms.gle/yd9SMAayfSShcZKE6>

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	53

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4667	.86037	30
VAR00002	3.5000	.90019	30
VAR00003	3.8667	.86037	30
VAR00004	3.7333	.90719	30
VAR00005	2.7667	1.25075	30
VAR00006	3.5667	.89763	30
VAR00007	3.5333	.93710	30
VAR00008	3.5667	.89763	30
VAR00009	3.4667	1.00801	30
VAR00010	3.9333	.90719	30
VAR00011	3.1333	.34575	30
VAR00012	4.9333	.25371	30
VAR00013	4.9333	.25371	30
VAR00014	4.1667	.83391	30
VAR00015	4.4333	.50401	30
VAR00016	4.3333	.60648	30
VAR00017	3.8333	.91287	30
VAR00018	3.9667	.66868	30
VAR00019	3.9333	.58329	30
VAR00020	5.0000	.00000	30
VAR00021	5.0000	.00000	30
VAR00022	3.7667	.43018	30
VAR00023	3.8333	.74664	30
VAR00024	3.6667	.71116	30
VAR00025	4.0000	.00000	30
VAR00026	2.9000	.30513	30
VAR00027	4.0000	.00000	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00028	3.9667	.49013	30
VAR00029	3.2333	.43018	30
VAR00030	2.5667	.50401	30
VAR00031	3.0333	.18257	30
VAR00032	2.7333	.44978	30
VAR00033	3.0000	.52523	30
VAR00034	3.0000	.00000	30
VAR00035	2.8667	.34575	30
VAR00036	3.8333	.37905	30
VAR00037	3.7667	.43018	30
VAR00038	3.9333	.69149	30
VAR00039	3.7000	.53498	30
VAR00040	3.1667	.79148	30
VAR00041	3.9000	.40258	30
VAR00042	3.8000	.40684	30
VAR00043	3.3000	.74971	30
VAR00044	3.1333	.50742	30
VAR00045	3.8333	.37905	30
VAR00046	3.3000	.59596	30
VAR00047	3.8333	.37905	30
VAR00048	3.2667	.63968	30
VAR00049	3.7000	.95231	30
VAR00050	3.7000	.59596	30
VAR00051	3.7000	.70221	30
VAR00052	4.7667	.72793	30
VAR00053	3.9667	.66868	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00054	3.8000	.71438	30
VAR00055	4.0333	.18257	30
VAR00056	4.2667	.58329	30
VAR00057	4.1667	.69893	30
VAR00058	4.0667	.78492	30
VAR00059	3.7667	.72793	30
VAR00060	4.0333	.96431	30
VAR00061	3.9333	.90719	30
VAR00062	4.2000	.80516	30
VAR00063	4.0333	.92786	30
VAR00064	3.7000	.91539	30
VAR00065	3.5333	.81931	30
VAR00066	3.5000	.73108	30
VAR00067	3.9333	.58329	30
VAR00068	4.1333	.50742	30
VAR00069	3.6667	.71116	30
VAR00070	3.4333	.56832	30
VAR00071	4.0333	.66868	30
VAR00072	3.9667	.71840	30
VAR00073	4.0000	.58722	30
VAR00074	4.0000	.00000	30
VAR00075	3.7000	.74971	30
VAR00076	3.8000	.40684	30
VAR00077	4.0000	.00000	30
VAR00078	3.9000	.40258	30
VAR00079	3.7667	.72793	30
VAR00080	4.7333	.69149	30

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวใหม่ ปุยพรม

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6011121022

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง	2550

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ใหม่ ปุยพรม, อุทิศ สังขรัตน์.(2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ในการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์
ระดับชาติ ครั้งที่ 10 วันที่ 25 มีนาคม 2563 ณ อาคารพิทยพัฒน์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ใหม่ ปุยพรม, อุทิศ สังขรัตน์. (2565). แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชายแดนใต้ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส.
การตอบรับการได้รับบทความเพื่อเข้าสู่ขั้นตอนในการพิจารณาของกองบรรณาธิการ
เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ฉบับที่ 1
(เดือนมกราคม-มิถุนายน)