

## คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

### Quality of Work Life that affects Organizational Commitment of Support Personnel Under Nakhon Phanom Hospital

กัญญา บุคตาจันทร์<sup>1</sup>, สามาตร อัยกร<sup>2</sup> และชาติชัย อุดมกิจมงคล<sup>3</sup>

<sup>1</sup>รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
โทรศัพท์ 083-5454159 e-mail: kanya.nkph@gmail.com

<sup>2</sup>ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
e-mail: saamm\_5@hotmail.com

<sup>3</sup>ผศ.ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
e-mail: Chardchai\_u@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม 2) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนมจำนวน 216 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.71$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.99$ ) 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.17$ ) 3) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล และควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลากรสายสนับสนุน

#### Abstract

The purposes of this study included the following: 1) To study the quality of working life And organizational commitment of support personnel Under Nakhon Phanom Hospital 2) To study the influence of quality of working life that affects organizational commitment of

support personnel Under Nakhon Phanom Hospital 3) To study guidelines for developing organizational commitment of support personnel Under Nakhon Phanom Hospital. The samples consisted of 216 support personnel Under Nakhon Phanom Hospital. The instrument used was a questionnaire. The statistics adopted for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression. The study revealed these results: 1) The Quality of working life of supporting personnel Under Nakhon Phanom Hospital Overall, it is at a high level ( $\bar{x} = 3.71$ ). The highest mean is the working condition which considers the safety, hygiene and health of the employees ( $\bar{x} = 3.99$ ). 2) The Organizational commitment of support personnel Under Nakhon Phanom Hospital Overall, it is at a high level ( $\bar{x} = 3.89$ ). The highest mean being the dedication, effort in work ( $\bar{x} = 4.17$ ). 3) Guidelines for developing organizational commitment of support personnel Under the Nakhon Phanom Hospital, namely, policies and management should be established to have guidelines for improving work efficiency. This gave the personnel the opportunity to be independent in appropriate work. Promote the development of personnel to be knowledgeable in information technology. In evaluating the performance, the system should adhere to the moral system rather than the patronage system. With emphasis on work quality and achievement. They should apply quality performance evaluation criteria that is fair and transparent they have also been standardized for evaluation and should provide facilities, including materials and equipment that are of sufficient quantity and quality for work.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Support Personnel

## 1. บทนำ

ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิผลได้ ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560, น. 15)

ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากรโดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือนโบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ดีกว่าความพึงพอใจซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึง

ปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากหน่วยงานใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน (Steers & Porter, 1974) การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ยกมาถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการทำงานและงานให้ชีวิตและงานผลานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น

งานทางด้านสาธารณสุขเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษเพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ งานทางด้านสาธารณสุขมิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล ในขณะที่ประชาชนมาใช้บริการในสถานบริการของรัฐเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 490 คน กลับมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยทุกเดือนจะมีรายงานการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการลาออก งานสาธารณสุขจึงเป็นงานที่หนักทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งยังเสี่ยงอันตรายอันเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วย การเสื่อมเสียสุขภาพของพยาบาลจากการใช้แรงงานที่หักโหมในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดอุปสรรคและปัญหาต่อการบริการที่มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า ตลอดจนศักดิ์ศรีในอาชีพ ถ้าบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความพึงพอใจในงานและรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ค่อยดี ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (โรงพยาบาลนครพนม, 2562) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม หรือไม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมให้ดีขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น อันจะส่งผลที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

สังกัดโรงพยาบาลนครพนม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

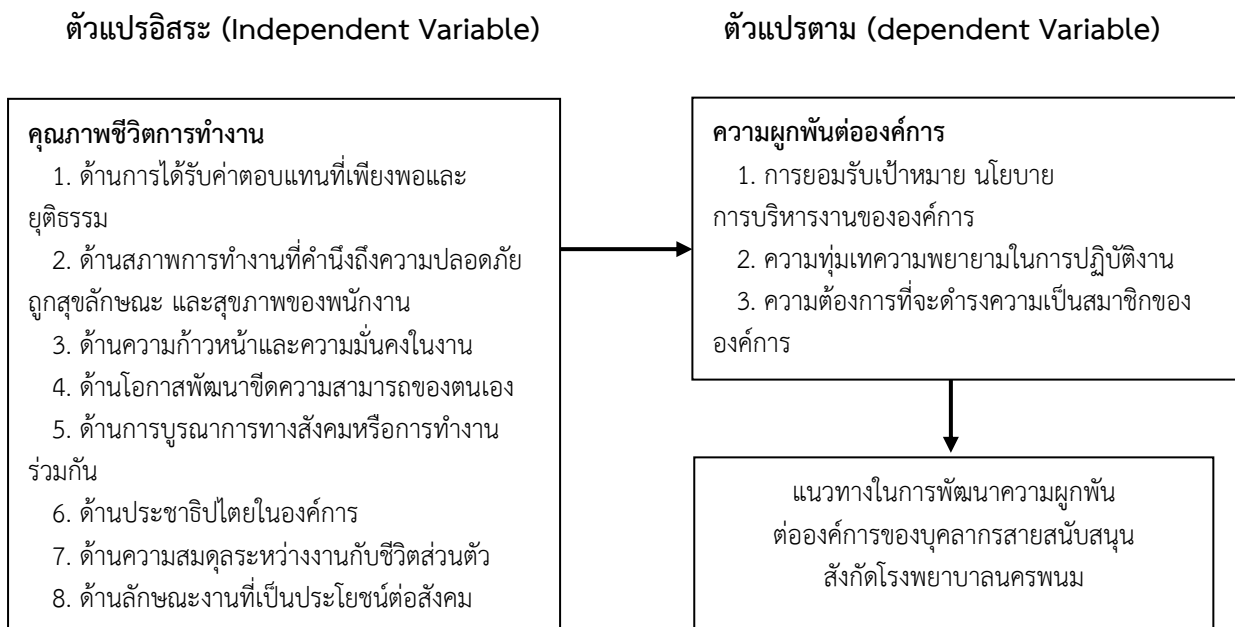
2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

## 3. สมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

## 4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ ทัวบ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers (1977, pp. 46-75) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 490 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 216 คน ได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สิน พันธุ์พินิจ, 2554, น. 137) และจะทำการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

#### ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
- ข้าราชการ	23	10
- พนักงานราชการ	50	22
- ลูกจ้างประจำ	43	19
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	262	116
- ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	112	49
รวม	490	216

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า IOC เฉลี่ย 1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .364-.687 และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ .788

### 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีสถิติดังนี้

5.3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) 2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s-Coefficient)

5.3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of significant .05)

#### การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ให้ดียิ่งขึ้น แล้วผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

## 6. ผลการวิจัย

### 6.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.89$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.15$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม รายด้าน

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.15	0.74	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	3.99	0.68	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.53	0.77	มาก
4	ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.82	0.64	มาก
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.86	0.67	มาก

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.69	0.63	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.67	0.64	มาก
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.89	0.64	มาก
	เฉลี่ย	3.71	0.53	มาก

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1	ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร	3.68	0.66	มาก
2	ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.17	0.61	มาก
3	ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.77	0.77	มาก
	เฉลี่ย	3.89	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ( $\bar{X} = 3.68$ )

## 6.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

ตัวแปร	B	Std.error	( $\beta$ )	t	P-value
(Constant)	1.190	.190		6.266	.000
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.002	.049	.002	.036	.972
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย					
ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน	.171	.053	.204	3.247	.001*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.093	.054	.127	1.719	.087
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	.163	.077	.185	2.108	.036*
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.146	.071	.174	2.074	.039*
ประชาธิปไตยในองค์กร	.247	.075	.275	3.307	.001*
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.130	.056	.147	2.327	.021*
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.123	.058	.138	2.138	.034*

$R^2 = .582$ ,  $R^{2Adj} = .566$ ,  $F = 36.086$ ,  $Sig = .000^{**}$

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน (มีค่าเบต้า = .204) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (มีค่าเบต้า = .185) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (มีค่าเบต้า = .174) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (มีค่าเบต้า = .275) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (มีค่าเบต้า = .147) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (มีค่าเบต้า = .138) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .582 ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมได้ร้อยละ 56.60 ส่วนที่เหลือร้อยละ 43.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

### 6.3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้แก่ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของทำงานให้มีความเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานที่เหมาะสม ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผล ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัว มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน และควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานในองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### 7. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .582 ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน



สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถร่วมกัน ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ได้ร้อยละ 56.60 ส่วนที่เหลือร้อยละ 43.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากร มีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนมมีทัศนคติและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการค้าในชีวิตและงานให้ชีวิตและงานประสานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนชช, 2551) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .54$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .56$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ( $r_{xy} = .42$ ) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r_{xy} = .42$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี แดบสูงเนิน (2559) ซึ่งได้ศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีระบบการประเมินที่ชัดเจนเป็นการเพิ่ม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในการพิจารณาปรับเปลี่ยนเงินเดือนต้องดูจากผลของการประเมินผล การปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายของรัฐบาล โดยดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความยากง่ายของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน

8.1.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการสร้างความตระหนักให้พนักงานรับรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ทুমเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ให้มีความศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้

8.1.3 ผู้บริหารโรงพยาบาลนครพนม ควรเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานให้สูงขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม

## 8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลนครพนม เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร

8.2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในเขตจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ของแต่ละโรงพยาบาล

8.2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

## 9. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดโรงพยาบาลนครพนม ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิต์ แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

## 10. เอกสารอ้างอิง

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย ปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วารุณี แดนสูงเนิน. (2559). *ลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ปัตตานี: กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Steer, R.M. & Porter, L.W. (1974). *Organizational, work, and personal factor in employee turnover and absenteeism*. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.