

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์
และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

Quality of work life and organizational commitment of personnel in the Faculty of Public
Health and Allied Health Sciences, Phra Boromrajchanok Institute,

Ministry of Public Health

ไพบุณย์ ชาวสวนศรีเจริญ¹ และประพันธ์ วงศ์บางโพ²

Paiboon Chaosuansreecharoen¹ Praphan Wongbangpo²

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail: paiboon1962.chao@gmail.com¹, coolfin9@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ มีความแตกต่างกันตามอายุ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานะการจ้างงานที่ต่างกัน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

บทนำ

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพ จัดการศึกษาระดับปริญญาด้านการพยาบาล การสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ โดยสถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง, จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

ในปี 2562 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ทำให้บุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือน ต้องเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม สถาบันพระบรมราชชนกยังไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการของสถาบันพระบรมราชชนก ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ จนกระทั่งเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2565 จึงมีข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการในสถาบันพระบรมราชชนก ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2565 โดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด ซึ่งมีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกส่วนหนึ่งมีความกังวลในเรื่องต่าง ๆ จนได้มีการเปิดเวทีพูดคุยปรึกษาหารือกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนหนึ่งมีการย้ายหน่วยงาน และลาออก ซึ่งอาจมีสาเหตุจากความผูกพันกับองค์กรเปลี่ยนแปลงไป

เมื่อข้าราชการของสถาบันพระบรมราชชนก ได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว นอกจากจะมีเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามประเภท ตำแหน่ง และระดับแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกับเงินเพิ่ม ค่าตอบแทน เงินสวัสดิการ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้อาจเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก มีความวิตกกังวลกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังที่ปรากฏในเวทีพูดคุย ปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระยะเปลี่ยนผ่านจากการเป็นข้าราชการพลเรือน ไปสู่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอาจนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน Walton (1974) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความผูกพันต่อองค์กร Steers (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น ของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

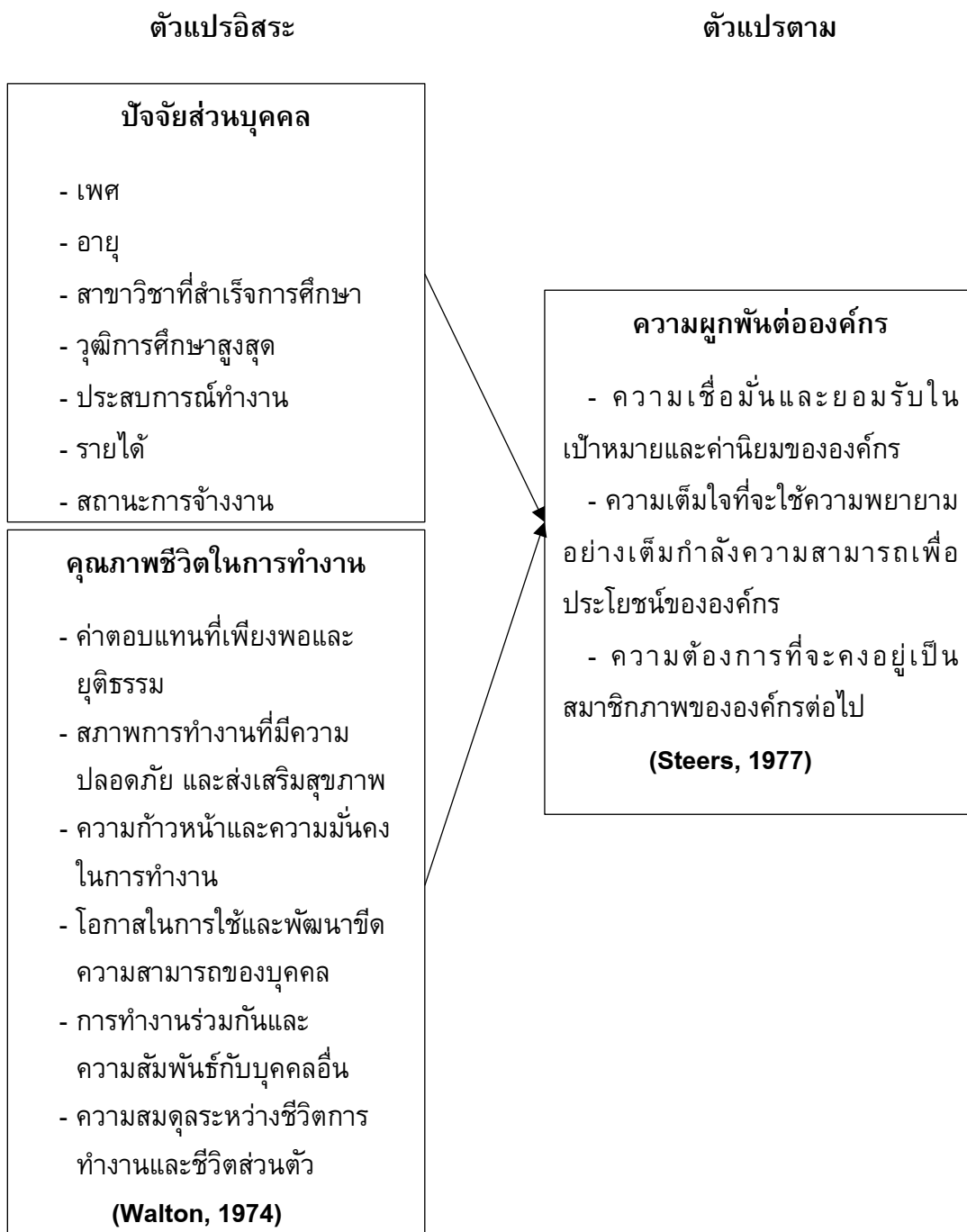
รัฐนุ นาจาน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .701

วัชรพงษ์ แสนมานิช และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษามีความสัมพันธ์กัน และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัด ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

Affum-Osei E., Acquah E. and Acheampong P. (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรทางประชากร: หลักฐานจากธนาคารพาณิชย์ในประเทศกานาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับปานกลางถึงสูง โดยพนักงานชายมีความผูกพันในระดับสูงสุดเมื่อเทียบกับพนักงานหญิง และมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรทางประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ คุณสมบัติ ประสบการณ์ และสถานภาพการสมรส) อย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานะการจ้างงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ที่ประจำ ณ วิทยาลัยต่าง ๆ 9 แห่ง จำนวน 481 คน (ฐานข้อมูลคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์, 2565) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน (Yamane, 1973) การสุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อของบุคลากรแต่ละวิทยาลัย

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นแบบให้เลือกตอบ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เครื่องมือตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.5 และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95 และ 0.90 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ Independent t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพศ และสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม สมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

บุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.73) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี/พยาบาลศาสตรบัณฑิต/แพทยแผนไทย/แพทยแผนไทยประยุกต์ (ร้อยละ 55.91) วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท (ร้อยละ 55.45) ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 16

ปีขึ้นไป ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 33.64 และ 34.09 ตามลำดับ) รายได้น้อยกว่า 25,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 39.09) และสถานะการจ้างงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 60.00)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.44, 3.68, 3.64$ และ 3.54 ตามลำดับ) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$ และ 3.23 ตามลำดับ)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กรมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.66$) และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.61$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล: บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ ที่มีอายุสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานะการจ้างงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์โดยรวม ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นั้น ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พบว่าอยู่ในระดับดีมาก คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้น อาจเกิดจากนโยบายของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะทั่ว ๆ ไป เช่น สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และในส่วนที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินคุณภาพการศึกษา เช่น พัฒนาการรู้ความสามารถในการทำงานการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และตามที่ตั้งมคาคาดหวัง เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ จึงมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับหลาย ๆ การศึกษา เช่น การศึกษาของพิศโสภาก ที่ฆาวงค์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง การศึกษาของธวัชณี ประกอบของ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปริญญ์ รอยแยลส์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก การศึกษาของอารีญา การดี (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก การศึกษาของวัชรพงษ์ แสนมาโนช และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของสิริพร มูลเมือง (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสายชล คงทิม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสายวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนการสอน และการให้บริการทางสุขภาพ เช่น การบริการในคลินิกทันตกรรม คลินิกแพทย์แผนไทย แต่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่มีความแตกต่างกัน อาทิเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) ทันตแพทย์จะได้มากที่สุด รองลงมาเป็นเภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ ส่วนแพทย์แผนไทยจะ

ไม่ได้รับเงินตอบแทนส่วนนี้ ในขณะที่มีหน้าที่หลักเหมือนกัน อาจเป็นเหตุให้มีความเห็นว่ายู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความเห็นว่ายู่ในระดับปานกลางเช่นกัน อาจมีสาเหตุจากสถานะการจ้างงานที่พบว่า มีบุคลากรประเภทจ้างเหมาบริการมากถึงร้อยละ 22.27 ซึ่งมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด เช่น การไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบที่สำคัญ ๆ ในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการและพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 ด้านที่กล่าวมา คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยจำจูน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ หากสามารถปรับเปลี่ยนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2565; นฤมล เพ็ชรทิพย์, 2565) โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนการสอน และการให้บริการทางสุขภาพ เหมือนกันก็ควรจะมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพอ ๆ กันในทุกวิชาชีพ หรือบุคลากรประเภทจ้างเหมาบริการ ก็ควรจะต้องมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานใกล้เคียงกับข้าราชการและพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกัน

ผลการศึกษา 2 ด้านนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานนี้ มีสอดคล้องกับการศึกษาของสายชล คงทิม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับประสพการณ์การทำงานของบุคลากร หากพิจารณาประสพการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปแล้ว มีเกือบร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมด ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากตามประสพการณ์การทำงานในคณะที่มากด้วย ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์หลายอย่าง เช่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมาทำงานและทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ Steers (1977) ได้กล่าวไว้ การศึกษานี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาหลาย ๆ การศึกษา เช่น ณัฐกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาของรัชฎ์ นานาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน

การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การศึกษาของธวัชณี ประกอบของ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณส์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวม เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาของวัชรพงษ์ แสนมาโนช และพนา ยุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก การศึกษาของชฎาภรณ์ เพ็ญระ สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ พรรณานิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน Affum-Osei E., Acquaaah E. and Acheampong P. (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรทางประชากร: หลักฐาน จากธนาคารพาณิชย์ในประเทศกานา พบว่า ประสพการณ์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร

บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสพการณ์ทำงาน รายได้ และสถานะการจ้างงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่น (ตาราง 16) ทั้งนี้ บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อาจบ่งบอกได้ว่าได้ผ่านประสพการณ์ทำงานกับองค์กรมายาวนาน ย่อมจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งมีประสพการณ์ทำงานกับองค์กรน้อย กว่า อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มักจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบที่ สูงและมีเกียรติในองค์กรด้วย และรวมถึงการได้ปรับตัวกับงานและสิ่งแวดล้อมในองค์กรมานาน ตลอดจนบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โอกาสในการเปลี่ยนงาน ย้ายที่ทำงาน หรือลาออกจากงาน อาจมี ความเป็นไปได้น้อย ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วง อายุอื่น

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น ศึกษาศาสตร์, วิทยาศาสตร์, โสวัตตศึกษา, คอมพิวเตอร์ธุรกิจ, เคมี, บริหารธุรกิจพาณิชยศาสตร์, เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม, เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา, จุลชีววิทยา, เทคโนโลยีสารสนเทศ, สิ่งแวดล้อมศึกษา และการจัดการเวชสารสนเทศ มี แนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์/พยาบาลศาสตร์/แพทย์แผนไทย/แพทย์แผนไทยประยุกต์ อาจเกิดจากบุคลากรที่

สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ นั้น เป็นสาขาวิชาการศึกษาทั่ว ๆ ไป ไม่มีความเป็นวิชาชีพหรือมีความเป็นวิชาชีพน้อยกว่า ส่วนใหญ่เป็นสาขาวิชาที่ไม่ขาดแคลน โอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การประกอบอาชีพในภาคเอกชน หรือความต้องการในตลาดแรงงานโดยทั่วไปมีน้อยกว่า อีกกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มีทางเลือกในโอกาสการทำงานน้อยกว่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทนที่มาก ๆ อันเกิดจากการแย่งชิงบุคลากรจากองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงมีน้อย ดังนั้น บุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า โดยมีค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน และอื่น ๆ ที่องค์กรพึงมีในระดับปกติทั่ว ๆ ไป เมื่อเปรียบเทียบกับสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ เกษศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์/พยาบาลศาสตร์/แพทย์แผนไทย/แพทย์แผนไทยประยุกต์แล้ว ยังมีองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีความต้องการบุคลากรกลุ่มนี้มากกว่า รวมทั้งมีค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทน และอื่น ๆ ที่มากกว่า ย่อมจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าได้

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี อาจเป็นได้ว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรี ยังมีอายุน้อย อยู่ในระยะเริ่มต้นของการทำงาน อยู่ในระยะของการค้นหาความชอบ ความถนัดในงานที่ทำ รวมถึงการมีประสบการณ์กับงานในองค์กรอาจมีน้อยกว่าบุคลากรที่จบปริญญาโท ทั้งนี้ บุคลากรที่จบปริญญาโทซึ่งอาจมีประสบการณ์ทำงาน การเรียนรู้ การปรับตัวกับองค์กรที่ยาวนานกว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรี รวมถึงบุคลากรที่จบปริญญาโทจำนวนหนึ่งได้รับการอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อหลังปริญญาตรี จากองค์กร โดยได้รับเงินเดือนและสิทธิบางประการระหว่างลาศึกษาต่อ รวมถึงบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งได้รับทุนการศึกษาต่อด้วย ดังนั้น บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี อาจเกิดจากประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานกว่า ได้มีโอกาสเรียนรู้ ปรับตัวกับงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรจนเกิดความสมดุลกับชีวิต รวมถึงการรับรู้ความเป็นไปเป็นมาขององค์กรในทางที่เป็นบวก และการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากองค์กร อาจเป็นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ดังนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า

บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 25,000 บาท และ 25,000-35,000 บาท รายได้ที่มีรายได้มากกว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานกว่า และอาจผูกโยงกับอายุที่มากกว่าไปด้วย รายได้ที่สูงกว่าอาจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มากกว่า และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่า ดังนั้น บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า

บุคลากรที่มีสถานะจ้างเหมาบริการ มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานะข้าราชการ และพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข อาจเกิดจากความไม่มั่นคงในการทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่มักจะคงที่ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มักจะไม่ได้รับจากองค์กร สถานะจ้างเหมาบริการ มีสถานะเป็นผู้ “รับจ้างทำของ” ตามที่ตกลงกันไว้ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานะข้าราชการ และพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นบุคลากรที่มีสถานะจ้างเหมาบริการ มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานะข้าราชการ และพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

จากที่ได้อภิปรายผลมาข้างต้นนั้น Steers (1977) กล่าวว่า เป็นลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น อายุ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การศึกษา และลักษณะบทบาท มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Affum-Osei E., Acquah E., and Acheampong P. (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรทางประชากร: หลักฐานจากธนาคารพาณิชย์ในประเทศกานา พบว่า ตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ คุณสมบัติ ประสบการณ์ และสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของธันวาคมนี้ ประกอบของ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์โดยรวม ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล, ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนในประเด็นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจเป็นไปได้ที่องค์กรภาครัฐดังกรณีนี้ที่ศึกษานี้ อาจจะมีค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนน้อยกว่าองค์กรหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานภาคเอกชนที่มีความมั่นคงและผลประโยชน์การดี และแม้กระทั่งหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจที่สามารถสร้างรายได้ได้สูง และบุคลากรอาจมีความคิดเห็นที่มีความยุติธรรมด้วยว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงด้านอื่น ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจะพบว่าอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้น หากพิจารณาถึงความสมดุลของคุณภาพชีวิตแล้วยังมีด้านที่ดีมากกว่า ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่ในโลกปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านปัจจัย 4 และคนโดยทั่วไปมีความต้องการที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น คุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ข้างต้นนั้นจึงอาจเป็นสภาวะที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความสุขทั้งร่างกาย

และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ข้างต้น เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ปัจจัยหลัก ๆ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาของรัฐนู นาจาน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของวัชรพงษ์ แสนมาโนช และพนายุทธ เขยบาล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครมีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณณี รัตนานนท์ และวีรวรรณ ธาณี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากข้อค้นพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทั้งในระดับคณะ และระดับวิทยาลัย ควรจะได้มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวอย่างเช่น การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมตามคุณวุฒิและประสบการณ์ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน โดยมีการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นค่าจ้างและเงินเดือน สร้างบัณฑิตความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรประเภทจ้างเหมาบริการ ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างที่มากเกินไปเปรียบเทียบกับข้าราชการ พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

2. ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าบุคลากรในสาขาหลัก ๆ ของคณะ ได้แก่ ทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์/พยาบาลศาสตร์/แพทย์แผนไทย/แพทย์แผนไทยประยุกต์ มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรสาขาอื่น ๆ ผู้บริหารทั้งในระดับคณะ และระดับวิทยาลัย ควรจะได้หาแนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น การเริ่มต้น

จากผู้บริหารองค์กร และผู้บริหารที่ลดหลั่นกันลงมาที่มองเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และถ่ายทอดลงไปยังบุคลากร การสร้างบรรยากาศทางกายภาพให้เป็นสถานที่น่าทำงาน มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร มีการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม เพราะหากทะเลาะอาจเกิดผลเสียหรือผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ในระยะยาวกับองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้ศึกษาในระดับพื้นที่เฉพาะ เช่น ศึกษาในระดับภาค ระดับวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความแม่นยำ และสามารถนำผลการศึกษามาแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรได้ถูกต้อง เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องบริบทที่แตกต่างกัน อาจมีเงื่อนไขปัจจัยที่แตกต่างกันไปได้
2. ด้านระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัยควรจะได้ผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อลดข้อจำกัดของระเบียบวิธีเชิงปริมาณ และเพิ่มความลุ่มลึกด้วยระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ และอาจพบตัวแปรใหม่ ๆ ที่ได้จากระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ นอกเหนือจากที่กล่าวไว้ในแนวคิดและทฤษฎี

เอกสารอ้างอิง

- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ, สามารณ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2 (5), 75-96.
- ฐานข้อมูลคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์. (2565). บุคลากรสายวิชาการ. ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก <https://phas.pi.ac.th/>.
- ณัฐกร โสภานันท์ และวอนชนก ไชยสุนทร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ. *วารสารบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร*. 7(2), 1-19.
- ธันวี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณส์ รอยแยลส์ วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- นฤมล เพ็ชรทิพย์. (2565). *จิตวิทยากับการทำงาน*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต หน้า (14-1-14-58). พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.

- รัฐบุ ณาจาน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรพงษ์ แสนมาโนช และพนายุทธ เชยบาล. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 6(2), 663-677.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life) ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สิริพร มูลเมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 3(1), 29-40.
- สุพรรณิ รัตนานนท์ และวีรวรรณ ธาณี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ. วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 7(11), 110-125
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Affum-Osei E., Acquaaah E. and Acheampong P. (2015). Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(12) ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565 จาก https://www.scirp.org/html/4-2120675_61965.htm.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* 22(March), 46-48.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. London: John Weather Hill, Inc.