

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6

Quality of Work Life and Organizational
Commitment of Back-office Staff of Hospitals of
the Permanent Secretary of Ministry of Public
Health In 6th Health Regional

วิพารัตน์ ศรีสวัสดิ์¹

Wiparat Srisawat

จิราพร ระโหฐาน²

Jiraporn Rahothan

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 จำนวน 342 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

test) วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (one -way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสร้างสมการทำนายโดยการวิเคราะห์ถดถอยด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สภาพการจ้างงาน และรายได้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\beta = .40$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .24$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\beta = .17$) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ($\beta = .13$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\beta = -.14$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล

Abstract

In the objective of this study was to determine 1) the quality of work life levels and organizational commitment levels of backoffice hospitals personnel 2) to compare quality of work life and organizational commitment classified by personnel factors of backoffice hospitals personnel 3) study the relation between quality of work life and organizational attachment of backoffice

hospitals personnel. The sample of this research were 342 backoffice hospitals personnel office the permanent secretary ministry of public health hospitals in 6th regional health by using questionnaires as a tool to collect data in hospitals personnel office the permanent secretary, ministry of public health hospitals in 6th regional health. The statistics of data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test variance analysis (one-way ANOVA), comparing differences in pairs by LSD and pearson's product moment correlation coefficient method and Create predictive equations by analysis multiple correlation regression analysis.

The results of the research found that 1) the quality of work life of personel in overall was moderate. ($\bar{X} = 3.24$) 2) the organizational commitment of personnel in overall was moderate. ($\bar{X} = 3.24$) 3) The different personnel factors a age, length of service in the hospital, employment conditions, and income on quality of work life and corporate commitment are statistically significant ($p < 0.05$). But personal factors in marital status, education level and responsible job position on commitment are statistically significant at the 95% confidence level. In other words, only the quality of work life with p-value higher than 0.05 is not statistically significant. 4) the quality of work life factors in terms of compensation that are adequate and fair ($\beta = .40$) the progress and stability at work ($\beta = .24$) personal rights to work ($\beta = .17$) work life is related to society ($\beta = .13$) safe and hygienic working conditions ($\beta = -.14$) found that there signifikan in corporate commitment of backoffice hospitals personnel ($p < 0.05$).

Keywords: Quality of work life, Organizational commitment, Backoffice hospitals personnel

บทนำ

เมื่อพิจารณาถึงขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกสำคัญอันหนึ่ง คือ กลไกภาครัฐ อันเป็นกลไกขับเคลื่อนที่กำหนดทิศทางในรูปของนโยบายการบริหารประเทศ ซึ่งพัฒนาเรื่อยมานับตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 ปัจจุบันมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบราชการ 4.0 ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้ โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่เรารู้จักกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภาครัฐต้องปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการและเข้าถึง ความต้องการในระดับปัจเจก (Citizen – Centric and Service – Oriented Government) ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะภาครัฐอัจฉริยะ (Smart and High Performance Government) รวมถึง เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open and Connected Government) ทั้งระหว่างภาครัฐด้วยกันเองและภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ภาครัฐเป็นที่พึ่งของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ (อารีย์พันธ์ เจริญสุข ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) ดังนั้นระบบราชการก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้อง และส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ให้เป็นระบบราชการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance) เป็นระบบราชการที่ทันสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน

องค์กร บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560 – 2579) และการปฏิรูประบบสาธารณสุข กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ดำเนินการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพ 2) ระบบบริการสาธารณสุข 3) การคุ้มครองผู้บริโภค 4) ความยั่งยืนและเพียงพอด้านการเงินการคลังสุขภาพ ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยบริการสุขภาพ มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจเกี่ยวกับการเงินการคลังของหน่วยบริการสุขภาพ เพื่อสามารถประเมินศักยภาพในการบริการสู่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ และทำให้ความต้องการปัญหาสุขภาพลดลง โดยไม่ใช้ต้นทุนสูง ก่อให้เกิด “ผลประโยชน์ต่อชุมชน หรือ Community Benefit” การสร้างดุลยภาพในองค์กรบริการสุขภาพ หมายถึง การสร้างให้เกิด ดุลยระหว่งการให้บริการด้วยคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือในมุมมองของผู้รับบริการ มีความเท่าเทียมทั่วถึงกับการจัดการค่าใช้จ่ายการจัดสรรทรัพยากร สภาพคล่องทางการเงิน และการใช้สินทรัพย์ถาวร สินทรัพย์หมุนเวียนที่คุ้มค่า โดยกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดแผนการตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวชี้วัดในการตรวจราชการที่มุ่งเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในคณะที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ ประเด็นหลัก: การบริหารจัดการประสิทธิภาพ หัวข้อ การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังสุขภาพ (Financial Management ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพทางการเงินโดยใช้ข้อมูลจากงบการเงินของหน่วยงานในการคำนวณอัตราส่วน ดังนี้ 1) ร้อยละของหน่วยบริการที่มีผลต่างของแผนประมาณการรายได้และผลการดำเนินงานด้านรายได้ (ไม่รวมงบลงทุน) ไม่เกินร้อยละห้า 2) ร้อยละของหน่วยบริการที่มีผลต่างของแผนควบคุมค่าใช้จ่ายและผลการดำเนินงานด้านค่าใช้จ่าย (ไม่รวมงบค่าเสื่อมและค่าตัดจำหน่าย) ไม่เกินร้อยละห้า 3) ร้อยละของหน่วยบริการที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน >5 ตัวจากเกณฑ์ประสิทธิภาพทางการเงิน 7 Plus 4) ร้อยละของหน่วยบริการที่มีสัดส่วนของต้นทุนผู้ป่วยนอกและต้นทุนผู้ป่วยในไม่เกินค่ากลางของหน่วยบริการในกลุ่มระดับเดียวกัน ซึ่งจากผลตรวจราชการประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2562 ภาพรวมเขตสุขภาพที่ 6 ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สาเหตุเกิดโครงสร้างของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการมีการหมุนเวียนบ่อย ทำให้ขาดความรู้ทักษะเฉพาะขาดประสบการณ์ เข้าใจคลาดเคลื่อนในระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติ ขาดความต่อเนื่องของการบริหารจัดการ กระบวนการควบคุมภายในทุกระบบงาน การเชื่อมโยงข้อมูล รวมถึงการสอบถามข้อมูลระหว่างงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้งบการเงินแสดงรายการไม่ถูกต้อง ไม่สะท้อนฐานะทางการเงินที่แท้จริงของหน่วยงาน ส่งผลให้การนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารเกิดความผิดพลาด แก้ไขไม่ได้ตรงจุด และสาเหตุเกิดจากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ และจากข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตสุขภาพที่ 6 พบว่า ปี 2562 และ ปี 2563 ที่ผ่านมามูลค่ารายจ่ายสนับสนุน มีการเกษียณอายุ โอน/ย้าย ลาออก อย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนบริการ ในสำนักงานเขตสุขภาพที่ 6 จึงได้สนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล เพื่อนำผลที่ได้ไปจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฝ่ายสนับสนุนในระดับเขต ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้การดำเนินงานของฝ่ายสนับสนุน เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพจ้างงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบและรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพจ้างงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบและรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาแบบเจาะจง เฉพาะกรณีบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภารกิจด้านอำนวยการของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 จำนวน 73 แห่ง แบ่งตามระดับโรงพยาบาล และเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลในกำกับของสำนักงานเขตสุขภาพที่ 6

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 ประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายวัน จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว จำนวนโรงพยาบาลรวม 73 แห่ง จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรวมทั้งหมด 2,335 คน (ฐานข้อมูลจากโปรแกรมการจัดการทรัพยากรบุคคล จากกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพที่ 6 ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น โดยการใ้สูตรคำนวณตามหลักการของทาโร่ ยามาเน่ (taro yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาล เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ ใช้เวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่พฤศจิกายน 2563 – กุมภาพันธ์ 2564 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการประกอบการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google form ไปที่หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปของโรงพยาบาลแต่ละระดับ เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มงานบริหารทั่วไปตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 342 คน 2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการประกอบการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร ปริณณานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รวมไปถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและทำการวิจัยในครั้งนี้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ตรวจสอบคุณภาพข้อคำถามของความเที่ยงตรงเกี่ยวกับเนื้อหา (content validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะทำการตรวจสอบถึงความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่ได้กำหนดและเพื่อพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยในครั้งนี้ รวมไปถึงความชัดเจนของข้อคำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว คือ One way analysis of variance (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ใน โดยใช้สูตรตามวิธี least significant difference (LSD) และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2557) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สร้างความมั่นใจให้บุคลากรในอันที่จะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถรวมถึงความเชี่ยวชาญของตนอย่างเต็มที่ เพื่อจะรับการตอบสนองและต้องการงานให้กับองค์กร และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้วยการทำให้บุคลากรมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์การทำงานเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของกิจการ

กาญจนา บุญเพลิง (2554) กล่าวไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ทั้งในหน้าที่ทางตรงและโดยอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ หุ่่มเท ความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อคงอยู่กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีไม่ต้องการโยกย้าย หรือลาออกจากองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อบ่งบอกถึงความผูกพันของพนักงาน โดยจะดูได้จากการพูด การดำรงอยู่ หรือการดูว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้

Steers (1977) ได้ทำการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง และเงินเดือน หรือรายได้

2. ลักษณะงาน (Job characteristic) โดยพบว่าลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นประสบการณ์ที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ และลักษณะประสบการณ์นี้จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

Miner (1992) ได้ทำการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรม (Behavior commitment) คือ ความผูกพันที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและมีลักษณะคงที่ โดยจะไม่มีมีการย้ายที่ทำงาน และใช้ความมุ่งมั่นที่จะรักษาสมาชิกภาพภายในองค์กรไว้

2. ทศนคติ (Attitudinal commitment) คือ ระดับของความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองสิ่งเร้าต่าง ๆ ในในทิศทางใดทิศทางหนึ่งซึ่งอยู่ในรูปแบบของการสนับสนุนหรือการคัดค้านก็ได้

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาจึงใช้ความหมายและลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1991, p. 79) เนื่องจากเนื้อหาและความหมายมีความชัดเจนเข้าใจง่าย โดย

เป็นการอธิบายถึงสมาชิกภายในองค์การว่ามีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลก็มี ลักษณะดังกล่าว

ผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, $S.D. = .57$) ซึ่งค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X} = 3.79$, $S.D. = .78$) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.52$, $S.D. = .89$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.51$, $S.D. = .79$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.50$, $S.D. = .80$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, $S.D. = .99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับการดูแลในเรื่องของสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.59$, $S.D. = 1.09$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $S.D. = .80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรรู้สึกสภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และปราศจากมลภาวะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.53$, $S.D. = .91$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, $S.D. = .95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาประสบการณ์และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.66$, $S.D. = 1.12$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $S.D. = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่าองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.52$, $S.D. = .90$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $S.D. = .79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานได้รับความร่วมมือหรือความช่วยเหลือกับหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, $S.D. = .88$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, $S.D. = .81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.32$, $S.D. = .92$) ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $S.D. = .89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานของบุคลากรไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$, $S.D. = .95$) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $S.D. = .78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับแก่สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = .94$)

ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, $S.D. = 1.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $S.D. = .99$) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $S.D. = 1.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, $S.D. = 1.07$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $S.D. = .99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคิดว่าปัญหาของโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกัน

แก้ไข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$, $S.D. = 1.23$) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, $S.D. = 1.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$, $S.D. = 1.26$)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรพรรณ โขมะสรานนท์ และคณะ (2560) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรีพร สุกุณี (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลทุกประเภทที่ต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยกลุ่มข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานมานาน มีรายได้มากขึ้นจะมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากกว่ากลุ่มพนักงานกระทรวงหรือลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเพิ่งเข้างานใหม่ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สิบโท ขวลิต กะลำพัก (2559) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอัตราการบรรจุ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วน อายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ จุฑามาต วิเวโก (2554) ศึกษาวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสายงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม จะเห็นได้ว่า ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ อย่างไรก็ตาม แต่ในความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลเนื่องจากโรงพยาบาลเป็นสถานที่ต้องรองรับการให้บริการผู้ป่วยและเป็นสถานที่ที่มีความเสี่ยงต่อการสัมผัสและติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตลอดเวลาและไม่สอดคล้องกับ ชินกร น้อยคำยาง ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้วยกัน 4 ปัจจัยโดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบครั้งนี้มาเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดให้มีสวัสดิการสำหรับที่พักรออาศัย ที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเหมือนกับบุคลากรสายงานหลัก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ในระดับโรงพยาบาลควรมีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการรักษาพยาบาลให้กับบิดา มารดา บุตร สามี หรือภรรยา ของกลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลในกลุ่ม พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายวัน โดยลดราคาอัตราค่าบริการส่วนเกินสิทธิร้อยละ 50 และสามารถส่งต่อระหว่างโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในเขตสุขภาพ และกำหนดอัตราการจ้างกลุ่มพนักงานกระทรวง/ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนรายวัน ให้กับบุคลากรที่รับเข้าใหม่โดยมีค่าประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านงานพัสดุ และงานบัญชี โรงพยาบาล

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กำหนดตำแหน่งให้มีการบรรจุเป็นข้าราชการในสายงานสนับสนุน อย่างน้อยตำแหน่งงานละ 1 อัตรา เพื่อให้บุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญ มีความเติบโตในตำแหน่งงานของตนเอง ควรกำหนดนโยบายให้พนักงานกระทรวง/ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายวันโยกย้ายหน่วยงานได้ภายในเขตสุขภาพได้ และสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้าใหม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบให้มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับ

3. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือออกแบบการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นอิสระ

ข้อเสนอการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล
2. ศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล
3. ศึกษากลยุทธ์การสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้บุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
4. ศึกษากลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทนที่สร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- ชลิต กะลำพัก. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ชินกร น้อยคำยาง ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- วนิดา เหลืองสังกุล. (2552). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี. (2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 (ตอนที่ 82 ก.).
- สุใจญา เกศศิริตระกูล. (2551). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา**. วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- สุรีพร สกณี. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพรรณ โขมะสรานนท์, นันทวรรณ จินากุล, สุกานดา สีเหลือง, ลำดวน ฝิปากดี, ชนิตา นภาสวัสดิ์, กิตติยา แก้วประเสริฐศรี. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท**. วารสารสาระคาม, 8 (2).

- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (n.d.). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22 (1), pp. 46-56.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis** (2nd Ed.). New York: Harper and Row.