

## ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรในเครือโรงพยาบาลมหาชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ณมน ทรัพย์บุญญาโชติ<sup>1\*</sup>

ประยงค์ มีใจเชื้อ<sup>2</sup>

นรพล จินันท์เดช<sup>3</sup>

Received 24 January 2024

Revised 3 March 2024

Accepted 5 March 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของภาระงานต่อความเครียดจากการทำงานและความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันองค์กร และ 5) เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและบุคลากรในเครือโรงพยาบาลมหาชนแห่งหนึ่งจำนวน 437 ตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานส่งผลกระทบต่อความเครียดจากการทำงาน ( $\text{Gamma} = -0.913$ ,  $t\text{-statistics} = -5.621$ ) และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ( $\text{Gamma} = -0.260$ ,  $t\text{-statistics} = -1.017$ ) ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ( $\text{Beta} = 0.529$ ,  $t\text{-statistics} = 2.141$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $\text{Beta} = 0.427$ ,  $t\text{-statistics} = 2.741$ ) ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $\text{Beta} = 0.257$ ,  $t\text{-statistics} = 1.500$ ) และส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ( $\text{Beta} = 0.237$ ,  $t\text{-statistics} = 2.723$ ) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ( $\text{Beta} = 0.427$ ,  $t\text{-statistics} = 5.070$ )

**คำสำคัญ:** ภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร

<sup>1 2 3</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Email: <sup>2</sup> p.meechaisue@gmail.com, <sup>3</sup> norapol9@yahoo.com

\* Corresponding author email: namonnew1984@gmail.com

## THE IMPACT OF QUALITY WORK LIFE AND ANTECEDENTS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN A PUBLIC COMPANY HOSPITAL GROUP IN BANGKOK METROPOLIS

Namon Sapboonyachot<sup>1\*</sup>

Prayong Meechaisue<sup>2</sup>

Norapol Chinundech<sup>3</sup>

### Abstract

In this survey research, the researcher examines 1) the impact of the workload on work stress and job satisfaction; investigates 2) the impact of work stress on job satisfaction and quality work life; studies 3) the impact of job satisfaction on quality work life; examines 4) the impact of job satisfaction on organizational commitment; and investigates, and 5) the impact of quality work life on organizational commitment. The sample population consisted of 437 managers and employees in a public company hospital group. The research instrument to collect data was a questionnaire. The mixed-methods research was employed. Data were analyzed using the structural equation model analysis with a computer program. Findings showed that workload positively affected work stress ( $\Gamma = -0.913$ ,  $t\text{-statistics} = -5.621$ ) and positively affected job satisfaction ( $\Gamma = -0.260$ ,  $t\text{-statistics} = -1.017$ ). Work stress negatively affected job satisfaction ( $\beta = 0.529$ ,  $t\text{-statistics} = 2.141$ ) and quality work life ( $\beta = 0.427$ ,  $t\text{-statistics} = 2.741$ ). Job satisfaction negatively affected quality work life ( $\beta = 0.257$ ,  $t\text{-statistics} = 1.500$ ) and positively affected organizational commitment ( $\beta = 0.237$ ,  $t\text{-statistics} = 2.723$ ). Quality work life positively affected organizational commitment ( $\beta = 0.427$ ,  $t\text{-statistics} = 5.070$ ).

**Keywords:** Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Quality Work Life, Organizational Commitment

---

<sup>1 2 3</sup> Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 282 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240

Email: <sup>2</sup> p.meechaisue@gmail.com, <sup>3</sup> norapol9@yahoo.com

\* Corresponding author email: namonnew1984@gmail.com

## บทนำ

ปี 2563 ผลประกอบการของโรงพยาบาลเอกชนได้รับแรงกดดันจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งกระทบกำลังซื้อของผู้ป่วยทั้งชาวไทยและต่างชาติ ทำให้รายได้ของธุรกิจมีแนวโน้มหดตัวร้อยละ 10.0-12.0 ขณะที่ปี 2564-2565 คาดการณ์ว่าธุรกิจโรงพยาบาลจะกลับมาฟื้นตัว โดยได้แรงหนุนจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมไทย อาทิ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การขยายตัวของชุมชนเมือง และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลาง ผสมกับกระแสการดูแลสุขภาพกำลังอยู่ในความสนใจของคนทั่วโลก (พูลสุข นิลกิจศรานนท์, 2563) ทั้งนี้ โรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาการบริการเชิงรุกมากขึ้น ในปี 2564 ถึงปี 2566 คาดว่าธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจะกลับมาเติบโตดีขึ้น โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยของรายได้ประมาณร้อยละ 3.5 – 5.5 ต่อปี อันเป็นผลมาจากกำลังซื้อที่มีการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป จำนวนผู้ป่วยต่างชาติที่คาดว่าจะทยอยกลับสู่ระดับใกล้เคียงก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้ในช่วงปลายปี 2566 รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างกระแสการดูแลสุขภาพ และแผนการสนับสนุนของภาครัฐ รวมถึงการเป็นพันธมิตรกับโรงพยาบาลอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ธุรกิจโรงพยาบาลมีห่วงโซ่อุปทานครบวงจรรองรับความต้องการใช้บริการที่หลากหลาย ท่ามกลางปัจจัยท้าทายด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีความพร้อมและศักยภาพทั้งทางด้านเงินทุนและเครือข่ายที่ทำให้การแข่งขันเพิ่มมากยิ่งขึ้น (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2566) ในขณะเดียวกันปัญหาเรื่องการขาดแคลนอัตราากำลังในระบบสาธารณสุขเกิดขึ้นทั้งวิชาชีพแพทย์ และวิชาชีพอื่น ๆ เช่น พยาบาล นักรังสีการแพทย์ ฯลฯ โดยในส่วนของแพทย์อยู่ในระบบของกระทรวงสาธารณสุข 24,649 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ของแพทย์ทั่วประเทศต้องดูแลประชากรประมาณร้อยละ 75-80 คิดเป็นสัดส่วนแพทย์ต่อประชากร 1: 2,000 คน ถือเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนัก (สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) อีกทั้งในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่มีผู้ติดเชื้อจำนวนมากที่มีอาการรุนแรง จำเป็นต้องได้รับการรักษาที่โรงพยาบาล บุคลากรสุขภาพเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องให้บริการใกล้ชิดกับผู้ที่มีความเสี่ยงติดเชื้อหรือผู้ติดเชื้อจำนวนมากจนเกินกำลังของโรงพยาบาล ปริมาณงานที่มากรวมทั้งอุปกรณ์สำหรับป้องกันการติดเชื้อของผู้ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยไม่เพียงพอ ส่งผลความเสี่ยงต่อการติดเชื้อของบุคลากรเพิ่มขึ้น (อุดม ลิขิตวรรณวุฒิ, 2565) ทั้งยังส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ทำให้เกิดความรู้สึกริดรอน หวาดกลัว วิตกกังวล เครียด โดยจะต้องมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือ การเฝ้าระวังติดตาม การประเมินสภาวะสุขภาพจิต และสภาวะบุคลากรสุขภาพอย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพทำให้ระบบขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันนี้สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทที่มีความสำคัญมากในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร เนื่องจาก “คน” จัดเป็นทรัพยากรและเป็นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีส่วนเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคต (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563) ซึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรดำเนินการอย่างล่าช้าคือ “ความผูกพัน” หรือ “Commitment” ในองค์กรที่เริ่มลดลง แต่ในขณะเดียวกันองค์กร

ให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรมากกว่าการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (วีรภัทร สภากาญจน์, 2564) ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การได้ในระยะยาว และความผูกพันยังเป็นตัวที่เชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์การ เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การแล้วย่อมเต็มใจและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้้องค์การเกิดความก้าวหน้า รวมถึงเป็นการสร้างควมมีประสิทธิภาพและควมมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น รวมไปถึงการทำให้องค์การประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การนั้น ก็เป็นความท้าทายที่้องค์การต้องเผชิญหน้าอยู่เสมอ ถ้าเราสามารถรักษาบุคลากรได้ ก็จะช่วยให้องค์การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดไว้กับ้องค์การได้ (องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้, 2564) จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อองค์การมากมาย โดย้องค์การจะต้องมีการดูแลใส่ใจในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรและต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างควมผูกพันต่อ้องค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่เกิดปัญหาเรื่องการขาดแคลนอัตราากำลังในระบบสาธารณสุขทั้งวิชาชีพแพทย์และวิชาชีพอื่น ๆ เช่น พยาบาล นักรังสีการแพทย์ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้ให้อยู่กับ้องค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อ้องค์การก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำางานอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันอยากอยู่ใน้องค์การ ไม่โยกย้ายหรือลาออกไป สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัย อันประกอบด้วยภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงานต่อควมผูกพันกับ้องค์การ จากความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยมุ่งเน้นให้งานวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อพัฒนาควมผูกพันกับ้องค์การของบุคลากรโรงพยาบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาระงานต่อความเครียดจากการทำงานและความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อควมผูกพัน้องค์การ
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อควมผูกพัน้องค์การ

### สมมติฐานการวิจัย

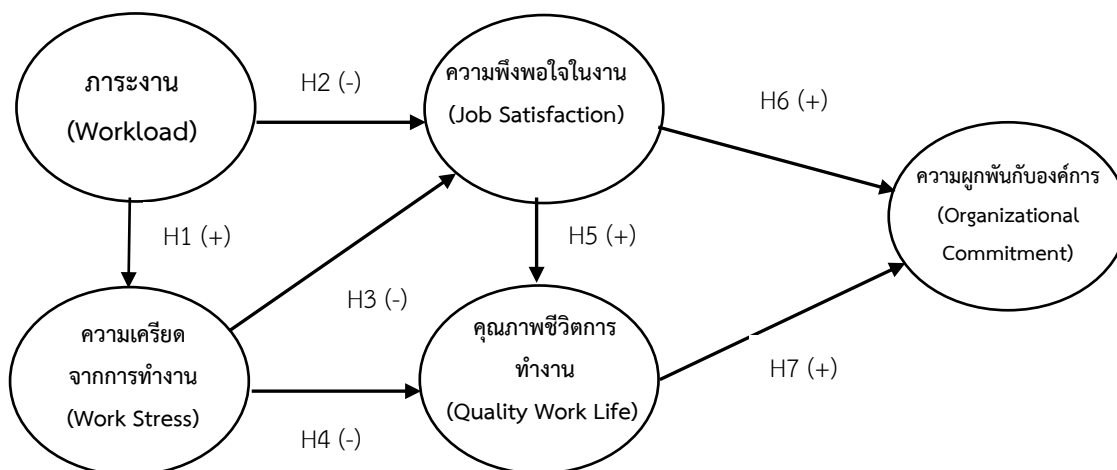
- สมมติฐานที่ 1 ภาระงานส่งผลกระทบต่อความเครียดจากการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 ภาระงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 3 ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 4 ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ภาระงาน (Workload)** หมายถึง งานที่บุคลากรรับผิดชอบทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ ในระยะเวลาหนึ่ง งานที่ต้องทำตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายของแต่ละตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ในองค์กร ตามสถานการณ์ที่บุคลากรต้องเผชิญกับงานที่ต้องทำให้เสร็จในเวลาที่กำหนด โดยบุคลากรต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ภาระงานที่มากหรือน้อยเกินไป อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งภาระงานแบ่งออกได้เป็นภาระงานที่สามารถนับได้ เช่น จำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และภาระงานที่ไม่สามารถนับได้ เช่น งานบริการ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานนั้นได้แก่ งาน (Task) ที่เป็นลักษณะงานหรือปริมาณงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบปฏิบัติเป็นประจำ ความกดดันด้านเวลา (Time Pressure) จำนวนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่จำกัด เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมากทำให้ต้องเร่งปฏิบัติงานให้ทันเวลาที่กำหนด ส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความกดดันในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาติดต่องาน (Contact Recipient) การบริการ หรือ การให้ข้อมูล การพบเจอกับผู้มาติดต่องาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน (Physical Environment) ประกอบไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรสำหรับปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพทางกายภาพเช่น แสง สี เสียง สภาพอากาศ ในสถานที่ปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ (Pay and Benefits) ที่ตอบสนองความพึงพอใจให้กับบุคลากร สร้างมาตรฐานและความมั่นคงให้กับชีวิต เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสำเร็จในชีวิต และยังเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรทำงานในองค์กรนั้นคงอยู่ในองค์กรต่อไป (พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน, 2559; ฐิติกานต์ ศรีม่วง, 2565;

Demerouti et al., 2001) องค์ประกอบของภาระงานประกอบไปด้วย ภาระงานเชิงปริมาณ และภาระงานเชิงคุณภาพ

**ความเครียดในการทำงาน (Work Stress)** หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงาน ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมดังกล่าว ได้แก่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไป เกิดความขัดแย้งในบทบาท ได้รับงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง เกิดสภาวะที่ไม่ดีในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความกดดันกับบุคคล มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ ความเครียดในการทำงานเป็นการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในสภาวะการทำงานที่กดดัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่สามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อตัวบุคคลและส่งผลกระทบต่อทรัพยากรที่ใช้ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ได้เช่นกัน (Parker & De Cotis, 1983 อ้างถึงใน พิมพ์ ศรีทองคำ, 2557; Cooper & Marshal, 1976 อ้างถึงใน พิมพ์ ศรีทองคำ, 2557; อัญชลี เตียวเจริญ, 2562) องค์ประกอบของความเครียดในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

**ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)** หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กร ความมั่นคง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ ซึ่งความพึงพอใจเป็นการลดสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเครียดได้ โดยถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงทำให้เกิดความเครียด ในขณะเดียวกันหากได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ต้องการก็จะสามารถลดความเครียดได้ และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ทำให้บุคคลที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Mitton & James, 1965, p. 364; Morse, 1955 อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, หน้า 7; ภคณัฐ สุวดีวิศิษฐ์, 2556) องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย สภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน

**คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Work Life)** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและเป็นสุขต่องานที่รับผิดชอบเป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้องค์การนั้น ๆ สามารถบรรลุผลตามนโยบายที่วางไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยลักษณะของการทำงานที่ทำนั้น ได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ทั้งช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน รวมถึงมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทำให้มุ่งมั่นในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น และเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจึงผูกพันต่อองค์กรและอาชีพ รู้คุณค่าของตนเองในสังคม และเกิดความรู้สึกเป็นสุขในชีวิต (วราภรณ์ สกุละรัมย์, 2559; มาริสา ตาแก้ว, 2561; สาธิต วิกิรัตนากุล

และสมยศ อวเกียรติ, 2559) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ความสมดุลของชีวิต และสังคมสัมพันธ์

**ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)** หมายถึง การที่บุคคลที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ทั้งความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) มีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นกับองค์การ และเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกต่อองค์การในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของการทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป การที่บุคลากรภายในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การได้นั้น องค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในองค์การให้เหมาะสมและรับรู้ถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลของบุคลากรภายในองค์การ โดยการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้น ผู้บริหารขององค์การควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้นเพราะจะทำให้มีโอกาสควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารขององค์การควรปรับเรื่องระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์การและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (วิลาวัลย์ เฟื่องพานิช และคณะ, 2561; Allen & Meyer, 1990; อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร, 2562; ฤชณา บุญเทียม, 2560) องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในเครือของโรงพยาบาลมหาชนที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบง่ายที่เจาะจง คัดผู้บริหารและบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานที่สามารถรวบรวมข้อมูลหลักรวม 6 คน และเก็บรวบรวมความเห็นของสมาชิกองค์การด้วยแบบสอบถาม จำนวนรวมทั้งสิ้น 437 ชุด โดยสอดคล้องกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากค่าพารามิเตอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 37 พารามิเตอร์ (นับจากตัวแปรสังเกตได้ 30 พารามิเตอร์และเส้นค่าน้ำหนักเส้นทางจำนวน 7 เส้น) ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ควรมีขนาดตัวอย่างระหว่าง 10 – 20 เท่า ของพารามิเตอร์ (Hair et al., 2010; กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2556) ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย  $10 \times 37 = 370$  ถึง  $20 \times 37 = 740$  ผลจากการคำนวณดังกล่าวเป็นจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล และเป็นการสำรองหรือลดความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมกับประเด็นในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 437 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือใช้แบบสอบถามประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปรจำนวน 30 ข้อ คำถาม ได้แก่ ภาระงาน ความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร วัดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินค่าจากคะแนนรวม (Summated Rating) Likert วัดโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ ระหว่าง 0.6 – 1.00 ถือได้ว่ามีความสอดคล้องกัน การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.850 – 0.891 อยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ (สุวิมล ติรภานนท์, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ 2 ประเภทคือสถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน รวมถึงการวัดตัวแปร การกระจายตัวแปร และสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองและอิทธิพลของเส้นทางที่สร้างขึ้นตามสมมติฐานการวิจัย

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจาก 2 โรงพยาบาลมีจำนวนใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนมากถึงร้อยละ 65 มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ภาระงานเชิงปริมาณ และภาระงานเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานเชิงคุณภาพ ในประเด็นของความเชื่อมั่นว่าการให้บริการที่มีคุณภาพสูง จะทำให้ผู้มารับบริการเกิดความประทับใจยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.741$ ,  $CV = 0.174$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานเชิงคุณภาพในประเด็นของหน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการคิดค้นให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.832$ ,  $CV = 0.220$ ) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานเชิงปริมาณในประเด็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ทำในแต่ละวันมีมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = 0.870$ ,  $CV = 0.280$ )

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน การควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานในด้านการสนับสนุนทางสังคม ในประเด็นของการให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันข้อมูลในการทำงานจากผู้ร่วมงานทั้งภายในแผนกและภายนอกแผนก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.757$ ,  $CV = 0.197$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานในด้านการสนับสนุนทางสังคมในประเด็น

ของการที่หัวหน้างานให้ความสนใจและยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $SD = 0.928$ ,  $CV = 0.250$ ) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานในด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน ในประเด็นของ ความเพียงพอของเวลาในการทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามที่องค์กรต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $SD = 0.885$ ,  $CV = 0.273$ )

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ในประเด็นของความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสมกับการทำงาน ช่วยในการทำงานให้สะดวกขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งขององค์ประกอบด้านนี้ ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = 0.901$ ,  $CV = 0.254$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ในประเด็นของ ทำงานของทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น” ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $SD = 1.003$ ,  $CV = 0.307$ ) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ในประเด็นของโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.01$ ,  $SD = 0.981$ ,  $CV = 0.326$ )

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ความสมดุลของชีวิต และสังคมสัมพันธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ในประเด็นของการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งขององค์ประกอบด้านนี้ ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.760$ ,  $CV = 0.197$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในประเด็นของการที่ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและใช้ทักษะจนสามารถสร้างผลการทำงานให้ปรากฏชัดเจน ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.716$ ,  $CV = 0.189$ ) และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิต ในประเด็นของการทำงานในหน่วยงานทำให้มีเวลาว่างพอสำหรับตนเองและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 0.937$ ,  $CV = 0.304$ )

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในประเด็นความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ เป็นรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งขององค์ประกอบด้านนี้ ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.775$ ,  $CV = 0.203$ ) และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่า มีค่าต่ำที่สุด ผลการวิเคราะห์นี้บ่งชี้ให้เห็นถึงการมีความเห็นร่วมกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม อันดับรองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในประเด็นขององค์การทำให้รู้สึกคุ้นเคยและอบอุ่น สบายใจ เหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = 0.902$ ,  $CV = 0.252$ ) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ในประเด็นของการยืนยันที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = 1.006$ ,  $CV = 0.305$ )

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างและเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง ตามทฤษฎีและปรับเส้นทางความสัมพันธ์ตามความเหมาะสมของแบบจำลองผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุปปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเครือโรงพยาบาลมหาชนแห่งหนึ่งพบว่า เส้นทางความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นในแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์กล่าวคือ Chi-Square = 227.46,  $df = 207$ , Chi-Square/ $df = 1.0988$ , P-value = 0.15705, RMSEA = 0.015, CFI = 0.999, GFI = 0.966, AGFI = 0.924 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) และค่า t-statistic แสดงได้ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบหรืออิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

| ตัวแปรผล              | ความเครียดจากการทำงาน |    |          | ความพึงพอใจในงาน |    |         | คุณภาพชีวิตการทำงาน |        |         | ความผูกพันต่อองค์การ |         |         |
|-----------------------|-----------------------|----|----------|------------------|----|---------|---------------------|--------|---------|----------------------|---------|---------|
| ตัวแปรสาเหตุ          | DE                    | IE | TE       | DE               | IE | TE      | DE                  | IE     | TE      | DE                   | IE      | TE      |
| ภาระงาน               | -0.913**              | -  | -0.913** | -0.0260          | -  | -0.260  | -                   | -0.581 | -0.581  | -0.581               | -       | -4.414  |
| ความเครียดจากการทำงาน | -                     | -  | -        | 0.259**          | -  | 0.257** | 0.427**             | -      | 0.427** | -                    | 0.307** | 0.307** |
| ความพึงพอใจในงาน      | -                     | -  | -        | -                | -  | -       | -                   | -      | -       | 0.237**              | -       | 0.237** |
| คุณภาพชีวิตการทำงาน   | -                     | -  | -        | -                | -  | -       | -                   | -      | -       | 0.427**              | -       | 0.427** |



ภาพที่ 2 สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) พร้อมค่า t-statistic ที่ได้จากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ได้จำลอง

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 อธิบายได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Causal Influence) ของตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable: X/Ksai) ที่ส่งผลกระทบไปยังตัวแปรภายใน (Endogenous Variable: Y/ Eta) ตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีทั้งหมด 2 เส้นทาง คือ มีเส้นทางที่แสดงเป็นเส้นทึบ 1 เส้นทาง หมายความว่า ภาระงานมีผลกระทบทางตรงต่อเส้นทางความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เส้นทางที่แสดงเป็นเส้นประ 1 เส้นทาง หมายความว่า ภาระงานมีผลกระทบทางตรงต่อเส้นทางความพึงพอใจในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ การตรวจสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบได้จาก ตัวเลขในวงเล็บใต้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ตัวเลขในวงเล็บที่กำกับเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุเส้นนี้คือค่า t-statistics มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 1.96 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายใน (Endogenous Variable: Y/ Eta) ที่ส่งผลต่อตัวแปรภายในด้วยกันตามกรอบแนวคิดการวิจัยนี้มี 5 เส้นทาง คือ ความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอีกจำนวน 1 เส้นทางแสดงเป็นเส้นประ หมายความว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางตรงต่อเส้นทางคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** ภาระงานส่งผลกระทบทางบวกกับความเครียดจากการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาระงาน ส่งผลกระทบไปยังความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง  $\text{Gamma} = -0.913$  และมีค่า t-statistics = - 5.621 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) อนัญญา ยลฉวิล และ คณะ (2564, หน้า 106 – 107) ที่ได้อธิบายโดยสรุปไว้ดังนี้ ภาระงานถือเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียด ภาระงานที่มากเกินไป หรือมีข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความเครียดได้ ปัจจุบันด้วยสภาวะสังคม สภาพแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ส่งผลกระทบต่องาน ทั้งที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ตลอดจนความกดดันของงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จนทำให้ต้องเพิ่มชั่วโมงในการทำงานให้มากขึ้น ส่งผลต่อสาเหตุของความเครียดที่มากขึ้นตามมา ซึ่งผลกระทบของภาระงานและความเครียดในการทำงานพบว่าภาระงานมีผลกระทบทางบวกต่อความเครียดในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร

**สมมติฐานที่ 2** ภาระงานส่งผลกระทบทางลบกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิเคราะห์ ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาระงาน ส่งผลกระทบไปยังความพึงพอใจในงานในระดับที่ต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

เสาวลักษณ์ สระศรีสม (2564, หน้า 58) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่น้อยลง ซึ่งภาระงานที่สูงสำหรับภาครัฐ ยังจัดว่าไม่สูงไม่เท่ากับภาคเอกชน ประกอบกับช่วงเก็บข้อมูลอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อโรคไวรัสโควิด-19 บุคลากรเกรงว่าจะตกรางและโอนย้ายเปลี่ยนหน่วยงานน้อยลง จึงเห็นว่าช่วงนี้การมีงานหรือมีอาชีพประจำจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมาก เพราะถ้าตกรางและต้องหางานใหม่ในช่วงนี้ก็หาได้ยากเช่นกัน

**สมมติฐานที่ 3** ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบทงลบกับความพึงพอใจในงาน ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง  $Beta = 0.529$  และมีค่า  $t\text{-statistics} = 2.141$  จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวิตรี ยอยยิ้ม และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2560, หน้า 133) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจลาออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชนบท พบว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบเชิงบวกกับความเครียดจากการทำงาน

**สมมติฐานที่ 4** ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบทงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง  $Beta = 0.427$  และมีค่า  $t\text{-statistics} = 2.741$  จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภากร แสงเนียม (2564, หน้า 47) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยความเครียด มีอิทธิพลร้อยละ 35.3 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความกดดันของผลงาน ด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านเศรษฐกิจ และด้านการระบาดและสาธารณสุข ในขณะที่ ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2562, หน้า 66) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 5** ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรม แต่มีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจากสถานการณ์วิกฤติโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่ผ่านมา ส่งผลให้บุคลากรมีสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งเรื่องการขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือแพทย์ เวชภัณฑ์ในการรักษาและการป้องกันโรค รวมถึงมีการโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อกระจายอัตราการกักกันให้เพียงพอต่อการให้การรักษผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลสนาม ซึ่งล้วนส่งผลต่อสมรรถภาพการใช้ชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบุคลากรที่ต้อง

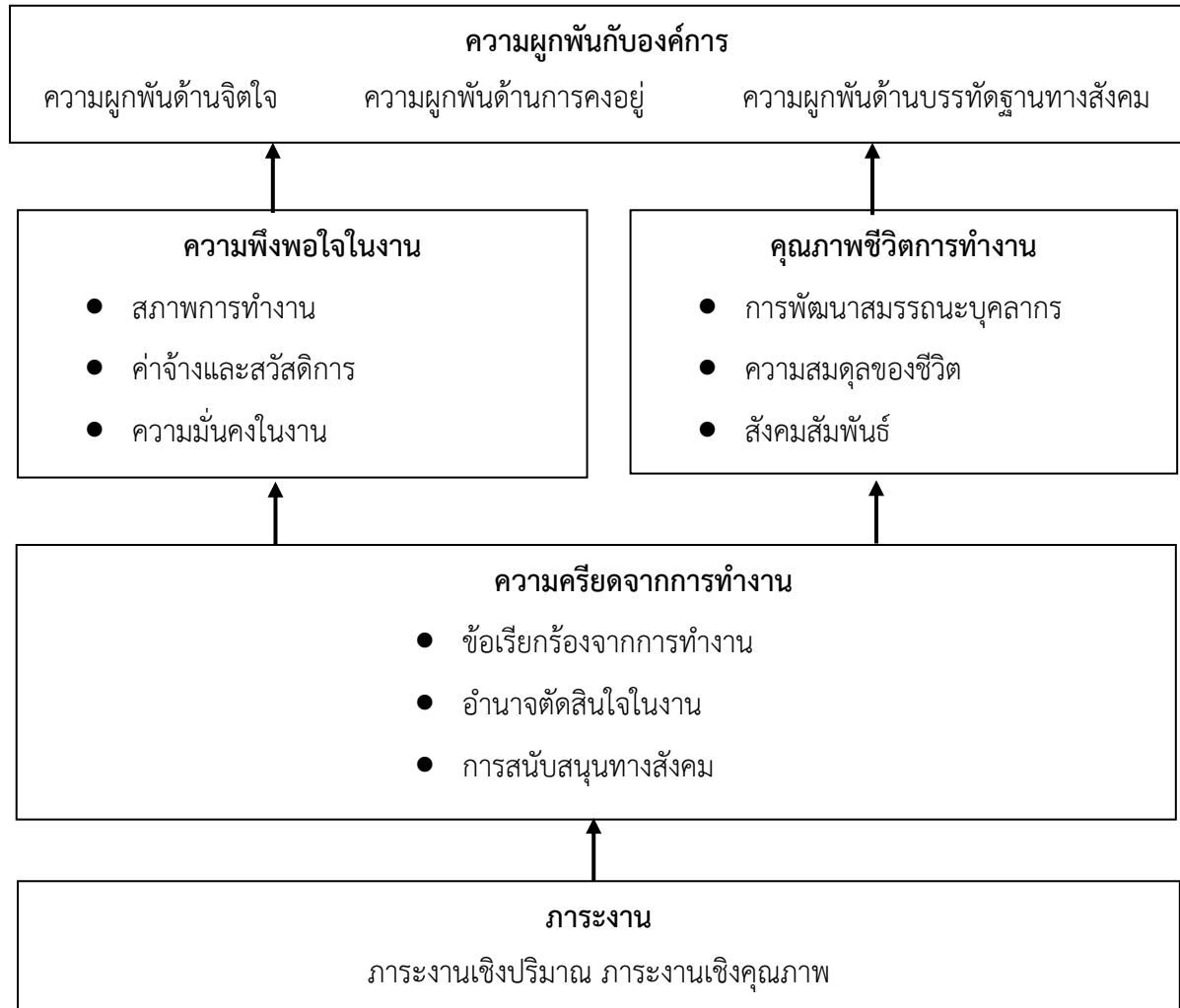
ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ศึกษาแนวปฏิบัติในการรักษาพยาบาลโรคอุบัติใหม่ในระยะเวลาอันสั้น ทำให้ทักษะและความชำนาญไม่เพียงพอและรู้สึกรังเกียจไม่ครอบคลุม อีกทั้งการที่ต้องโยกย้ายไปทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ ต้องมีการกักตัวเป็นระยะเวลานาน ไม่สามารถกลับบ้านเพื่อพบกับครอบครัวได้ ทำให้การดำเนินชีวิตส่วนตัวเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง เนื่องจากต้องรักษาและการพยาบาลผู้ป่วยที่มีจำนวนมาก ข้อจำกัดในการพบกันและปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง เนื่องจากต้องรักษา ระยะห่างตามข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการป้องกันโรคติดเชื้อ ณ ขณะนั้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิง

**สมมติฐานที่ 6** ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง  $Beta = 0.237$  และมีค่า  $t\text{-statistics} = 2.723$  จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณฺณชรี สันติธรรม (2561, หน้า 119) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในขณะที่ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555, หน้า 82 - 83) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กในด้านพฤติกรรม และความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

**สมมติฐานที่ 7** คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง  $Beta = 0.427$  และมีค่า  $t\text{-statistics} = 5.070$  จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานทางวิชาการที่ได้ทบทวนและนำเสนอไว้ในบทที่ 2 โดย อัจฉรา โพชะโน นฤมล ปทุมรักษ์และพัชรารัตน์ อารีย์ (2563, หน้า 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ขณะที่ ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนูนาค (2562, หน้า 120 - 121) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

### สรุปและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถพัฒนาเป็นภาพเส้นทางสู่ผลกระทบของ คุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์กร ตามภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 เส้นทางสู่ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและบุพปัจจัยต่อความผูกพันกับองค์กร

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ในการทำงานในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารตามสายงานควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงานที่สอดคล้องกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดให้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยกำหนดเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ทำ โดยรวมเข้าไปในแผนปฏิบัติการ โดยระบุรายละเอียดที่เชื่อมโยง

หรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและของหน่วยงาน อีกทั้งยังร่วมวางแผนกับบุคลากรในในแต่แผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานในแต่ละแผน ทั้งนี้เพื่อสร้างความยืดหยุ่นมีกรอบระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานและสำเร็จตามท้องที่การต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร หากผู้บริหารต้องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น จะต้องสร้างแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเหมาะสมและจำเป็นตามวิชาชีพและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ เพื่อนำมาปรับปรุงในการพัฒนางานจนทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานให้ปรากฏชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับสมดุลของการใช้ชีวิตของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาและจัดสรรเวลาในชีวิตส่วนตัวเพื่อให้ได้มีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและมีเวลาว่างในการพักผ่อนของตนเอง รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรวมถึงการเคารพและให้เกียรติกันในที่ทำงานเพื่อการทำงานประสานกันได้อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน

3. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทั้งทางด้านกายภาพและความปลอดภัย รวมถึงการสร้างค่านิยมองค์กรที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติอันจะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร ทั้งยังให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมความปลอดภัย กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความโปร่งใสและความเสมอภาค ให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งนี้การกำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและประสบการณ์รวมถึงวิชาชีพต่างๆให้มีความเหมาะสม การกำหนดสวัสดิการขั้นพื้นฐานและสวัสดิการพิเศษที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันกับองค์กรที่จะอยู่ทำงานต่อไป ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าตอบแทนด้านภาษา ล้วนแต่เป็นการสร้างความคุ้นเคย ความภาคภูมิใจและอบอุ่นใจให้กับพนักงาน

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัยพบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยผู้บริหารควรมีนโยบายหรือแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ของบุคลากรโดยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรและแพทย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนและมีความยืดหยุ่นสูง จัดการอบรมกับราชวิทยาลัย/สภา/สถาบันการศึกษา การดูงานโรงพยาบาลชั้นนำในประเทศตาม specialty ของตนเอง พัฒนาทักษะรายบุคคลและประเมินทักษะโดยการ Coach และ Peer ในเวทีการนำเสนอ Performance ของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้สร้างผลงานที่มีความเด่นชัด การสร้างสำนึกในองค์กร การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร การลงมือทำแผนงานให้สำเร็จ รวมถึงการสร้าง ความยืดหยุ่นและกิจกรรมที่สร้างความผูกพันและลดความเครียดจากการทำงานของบุคลากร ให้มีความสำคัญกับวัฒนธรรมความปลอดภัย กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีความโปร่งใสและความเสมอภาค

ให้เกิดขึ้นในองค์กร การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงานและประสบการณ์รวมถึงวิชาชีพต่างๆให้มีความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนาตัวแปรสำหรับการวิจัยด้านความผูกพันกับองค์กรขึ้นมา 3 ตัวแปรหลัก โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรหลักทั้ง 3 ตัวแปร ตัวแปรที่หนึ่งคือ ความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน อำนาจตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม ส่วนตัวแปรที่สองคือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ สภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ และ ความมั่นคงในงาน ตัวแปรที่สามคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Work Life: QWL) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ความสมดุลของชีวิต และสังคม ทั้งสามตัวแปรนี้ได้มีการวิเคราะห์และสร้างขึ้นมาให้เป็นตัวแปรที่พร้อมนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยสำหรับผู้สนใจจะศึกษาทั้งด้านการบริหารการจัดการ และพฤติกรรมองค์กรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในอนาคตต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2566). ข้อมูล ความรู้ บทวิเคราะห์ ที่เกี่ยวกับ  
อุตสาหกรรมทางการแพทย์ของประเทศไทย ชุดที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2566.  
[https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1\\_hss/wp-content/uploads/2023/05/บทวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางการแพทย์-2566.pdf](https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1_hss/wp-content/uploads/2023/05/บทวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมทางการแพทย์-2566.pdf)
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). คู่มือการดูแลสังคมจิตใจบุคลากรสุขภาพในภาวะวิกฤต  
โควิด-19. <https://www.mhc10.go.th/myinfo/20210601044824.pdf>
- กฤษณา บุญเทียม. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมใน  
จังหวัดอุบลราชธานี [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุบลราชธานี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 14).  
ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด  
(มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดสระแก้ว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ  
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. College of  
Management Mahidol University E-Thesis and Thematic Paper.  
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4338>

- ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์ และเพ็ญศรี นิรินัง. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 7(3), 66-76.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่2) สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. TU Digital Collection.  
[https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:93422](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93422)
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. BU Research. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1964>
- พูลสุข นิลกิจศรานนท์. (2563). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-65: ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/services/private-hospitals/io/io-private-hospitals>.
- ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์. (2556). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/1908>
- ภากร แสงเนียม. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. BU Research. <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/4719>
- มารีสา ตาแก้ว. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th:8080/psukb/handle/2016/12550>
- วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิลาวัลย์ เพ็งพานิช, มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล, 68(3), 30-38.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2564). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร. วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(4), 350-358.

- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนุ่นาค. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **วารสารวไลยอลงกรณ์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,  
9(1), 120-134.
- สาธิต วิกิรัตน์ธนากุล และ สมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 14(1), 43-56.
- สาวิตรี ยอยยิ้ม และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ผลการ  
ปฏิบัติงานและความต้องการออกจากงานของมัคคุเทศก์. **วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และ  
การสื่อสาร**, 12(2), 133-144.
- สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2566). **สร. เผย ปัญหาขาดแคลนแพทย์สะสมมานาน  
เดิมนำเพิ่มการผลิต พร้อมดูแลสมดุลชีวิตและการทำงานบุคลากรทั้งระบบ.**  
<https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/192598/>
- สุวิมล ติรภานนท์. (2556). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 11). โรง  
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สรรศรีสม. (2564). **ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์การ  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace at Silpakorn  
University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3963>
- องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้. (2564). **การสร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากร.**  
<http://www.fio.co.th/fio/human/download/hum640208.pdf>.
- อนัญญา ยลถวิล, ประยงค์ มีใจซื่อ และ วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2564). ผลกระทบของภาระงานและความเครียด  
ในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากร. **วารสารวิทยาลัย  
พาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์**, 16(1), 97 – 111.
- อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร. (2562). **ทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัยแอลโซคไทย เซอร์วิสเชส  
จำกัด** [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace at Rajamangala University of Technology  
Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3686>
- อัจฉรา โพชะโน, นฤมล ปทุมรักษ์ และพัชรภรณ์ อารีย์ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ  
พยาบาลวิชาชีพศูนย์อนามัย กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย  
สิ่งแวดล้อม**, 43(2), 21-34.
- อัญชลี เตียวเจริญ. (2562). **ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุการณ  
ทางรถยนต์ของผู้แทนยาบริษัทยาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].  
BUU Library. [https://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/59920296.pdf](https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/59920296.pdf)

อุดม ลิขิตวรรณวุฒิ. (2565). **ความน่าเชื่อถือของชุดตรวจโควิด-19 แบบรวดเร็วในช่วงต้นของการติดเชื้อ.**

<https://ihri.org/th/through-udoms-lens-ep3/#:~:text=องค์การอาหารและยาของ,และ>  
โดยรวมแล้วองค์การ

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท**

**อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. Integrated Thesis &  
Research Management System. [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Utomphorn\\_R.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Utomphorn_R.pdf)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 12(63), 1-18.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied psychology**, 86(3), 499-512.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7th Edition). Pearson.