วิทยานิพนธ์เรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 6
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิตการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร/บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล
นักศึกษา	วิพารัตน์ ศรีสวัสดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตสุขภาพที่ 6 จำนวน 342 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (one -way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสร้างสมการทำนายโดยการวิเคราะห์ถดถอยด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24) 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สภาพการจ้างงาน และรายได้ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่

SPU CHONBURI

รับผิดชอบ ต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % กล่าวคือ เฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่า p-value มากกว่า .05 เท่านั้นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งค่า p-value น้อยกว่า .05 แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (β = .40) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (β = .24) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (β = .17) ด้านชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสังคม (β = .13) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (β = -.14) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคคลกรสายสนับสนุนโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

SPU CHONBURI

Thesis Title	Quality of Work Life and Organizational commitment of Back - office Staff of Hospitals of the Permanent Secretary of Ministry of Public Health in 6th Public Health Region
Keywords	Quality of work life / Organizational commitment / Back- office Staff
Student	Wiparat Srisawat
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jiraporn Rahothan
Level of Study	Master of Business Administration
Faculty	Graduate College of Management, Sripatum University Chonburi Campus
Year	2022

SPU CHONBURI

ABSTRACT

In the objective of this study were to determine 1) the quality of work life levels and organizational commitment levels of back-office hospitals personnel 2) to compare quality of work life and organizational commitment classified by personnel factors of back-office hospitals personnel 3) study the factors in quality of work life that affect organizational commitment of back-office hospitals personnel. The sample of this research were 342 back-office 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 ware 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. ($\overline{X}$ = 3.24) 2) the organizational commitment of personnel in overall was moderate. ($\overline{X}$ = 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 ($p < .05$). 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 .05 is not statistically significant, and 4) the relationship between the quality of work life and the organization commitment of back-office hospitals personnel. It was found that overall quality of work life was positively correlated with overall organization commitment which p-value less that 0.05 indicate terms are statistically significant. The quality of work life factors in terms of compensation that are adequate and fair (β = .40) the progress and stability at work (β = .24) personal rights to work (β = .17) work life is related to society (β = .13) safe and hygienic working conditions (β= -.14) found that there significan in corporate commitment of back-office hospitals personnel ($p < .05$).

SPU CHONBURI