

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล
Quality of Work Life on Royalty of the Employees in Government Hospital
in Metropolitan Area

นายจินดา มุกดาดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรไท ชั่วเจริญ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โครงการพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 18

(กลุ่มวิชาเอกการจัดการ)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล เลือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน จากบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร ทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 2 และเครื่องมือชุดที่ 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .964 และ .939 ตามลำดับ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .707, p < .01$) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .657, p < .01$ และ $r = .630, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .384, p < .01$) ดังนั้นทีมบริหารควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล
Quality of Work Life on Royalty of the Employees in Government Hospital
in Metropolitan Area

จินดา มุกดาดี*

อรไท ชั่วเจริญ**

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงแต่ในการพัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2562)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณและสภาวะทางสังคม (กระทรวงแรงงาน, 2562)

จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุขนั้นประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพตามทวิทัศน์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ. 2030 (Global strategy on Human Resources for Health : Workforce 2030)(กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562 หน้า 1)

*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

Visionary Leaders รุ่นที่ 18 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

***คำสำคัญ (keywords) :คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life), ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty)

ปัจจัยหลักสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนาตลอดจนเตรียมความพร้อม เพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการธำรงรักษาคณะคนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน โดยใช้หลัก Employee Experience เป็นหลักในการพิจารณาจัดทำแผน โดยการวิเคราะห์ประเด็นที่บุคลากรมีความสุขในระดับต่ำมาพิจารณาความรู้สึกที่บุคลากรปรารถนาจากองค์กรเป็นหลัก เพื่อจัดทำกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร ผู้นำ ได้ผลคนเป็นสุข ซึ่งจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562)

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในลักษณะของความพึงพอใจนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2562)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีมิติแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) เป็นการแสดงออกถึงความไม่ยอมย้ายไปจากบริษัทความต้องการที่จะย้ายตามบริษัทเมื่อบริษัทย้ายไปที่อื่น ปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทตลอดไปด้านความรู้สึก (Affective aspect) เป็นความรักที่จะทำงานกับบริษัท รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของบริษัท ซึ่งเปรียบเสมือนทุกคนเป็นครอบครัว และด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) เป็นความเชื่อมั่นและไว้วางใจในบริษัท มีความรู้สึกโดยตรงว่า มีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของบริษัท ดังนั้น หากพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว องค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้เพราะการใช้ทรัพยากรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งองค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญเพราะคนนั้นเป็นปัจจัยที่มีค่ามหาศาลและองค์กรต้องรักษารวมถึงต้องทำการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพราะคนหรือที่เราเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (นิวัติ จันทร์พร, 2562)

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับสิ่งใหม่พร้อมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แต่สิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของ

งานสำหรับองค์กรในการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันนั้นเป็นเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร องค์กรจึงต้องทำการพัฒนาให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรัก ความผูกพัน รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑลในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑลแบ่งการศึกษออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน(Walton, 1973 อ้างในทัศนีย์ชาติไทย, 2559)เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ความจงรักภักดี ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของฮอยและรีส์ (Hoy & Rees, 1974, pp. 274-275 อ้างใน วิชา จันทรหาล้า, 2559) ที่กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

1.3 การศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรจากภายในประเทศและต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑลที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 6 เดือนจำนวน 280 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑลโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-609 อ้างใน วิชา จันทรหัตถ์ , 2559) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คนจากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามประเภทของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล

4. ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลาการศึกษาวิจัย มกราคม 2563 – มีนาคม 2563 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรรายได้รวม โดยประมาณต่อเดือน อายุการทำงาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในเขตปริมณฑล ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรรายได้ อายุการทำงานเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในเขตปริมณฑล เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุดตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้านจำนวน 40 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่าความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลของรัฐในเขต
ปริมณฑล เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกรับว่าเห็น
ด้วยมากที่สุดเห็นด้วยมากเห็นด้วยปานกลางเห็นด้วยน้อยเห็นด้วยน้อยที่สุดตามกรอบแนวคิดใน 3 ด้านจำนวน 15 ข้อ
ในแบบสอบถามตอนนี้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่าความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อ
องค์กรว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item
objective congruence : IOC)

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน วิชา จันทรหัสส์,
2559, หน้า 34)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ .964

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ .939

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าคะแนนเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD)

2. ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way
ANOVA) และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

ผลการศึกษา

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตปริมณฑล ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์ (r)			
	ความจงรักภักดีต่อองค์กร			
	ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ด้านความรู้ลึก	ด้านการรับรู้	โดยรวม
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.217**	.368**	.430**	.384**
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.381**	.395**	.396**	.440**
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร				
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.507**	.495**	.543**	.580**
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.592**	.549**	.608**	.657**
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	.551**	.511**	.573**	.614**
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
	.478**	.475**	.525**	.555**
	.542**	.562**	.573**	.630**
	.558**	.445**	.536**	.577**
รวม	.607**	.607**	.669**	.707**

**p < .01, *p < .05

จากตาราง 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .707, p < .01$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .657, p < .01$ และ $r = .630, p < .01$ ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .384, p < .01$)

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกลักษณะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุดรองลงมาเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคลากรจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น องค์ประกอบด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าเมื่อบุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ที่ทำงานในองค์กรของรัฐ ต้องการความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในงาน อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตครอบครัวและด้านการทำงาน จะส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงออกถึงความจงรักภักดีจากพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้น เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอ และส่งผลต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

หน่วยงานควรมีการบริหารค่าตอบแทนให้มีความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอก ให้สอดคล้องกับภาระของงานและระดับความยากง่ายของงาน สามารถเปรียบเทียบหน่วยงานภายนอกที่มีลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกัน สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ ทำให้สามารถดึงดูดพนักงานไว้ได้ ควรมีการกำหนดจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน ตรงเวลา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

หน่วยงานควรสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในหน่วยงานว่า หน่วยงานนั้นมีความมั่นคงแข็งแรง รวมทั้งสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้มากขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถที่จะรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ความยุ่งยากมากขึ้น มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ตามสมควร สร้างความมั่นใจให้ได้ว่า ถ้าทำตามระเบียบก็จะสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุ

