

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงาน  
ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

Quality of Work in Life Related to the Retention of Employee in  
Bang Kapi District, Bangkok.

วาสนา ม่วงหล้า<sup>1</sup>  
แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ t-test และ f-test และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.00 มีอายุระหว่าง 22 - 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.30 ระดับการศึกษา ปวส. / ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.30 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 65.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร ในส่วนของผลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร โดยเพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลของความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ 0.763 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านลักษณะการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ผ่านการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระเรียบร้อยแล้ว

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**หมายเหตุ :** คำสำคัญ (Key words) ได้แก่ (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work in Life) (2) แนวคิดการรักษานักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) (3) พนักงาน (Employee)

## **Abstract**

The purpose of this research is to study the quality of work in life related to the retention of employees in Bang Kapi district, Bangkok by separating as individual factor and to study the quality of employee's life and retain such employee to stay with the organization long-lasting. This research is a quantitative research by using questionnaires as a tool to collect data for statistical analysis, t-test and f-test and the quality of work in life related to the employee retention in the organization by using analysis of Pearson's Product Moment Correlation.

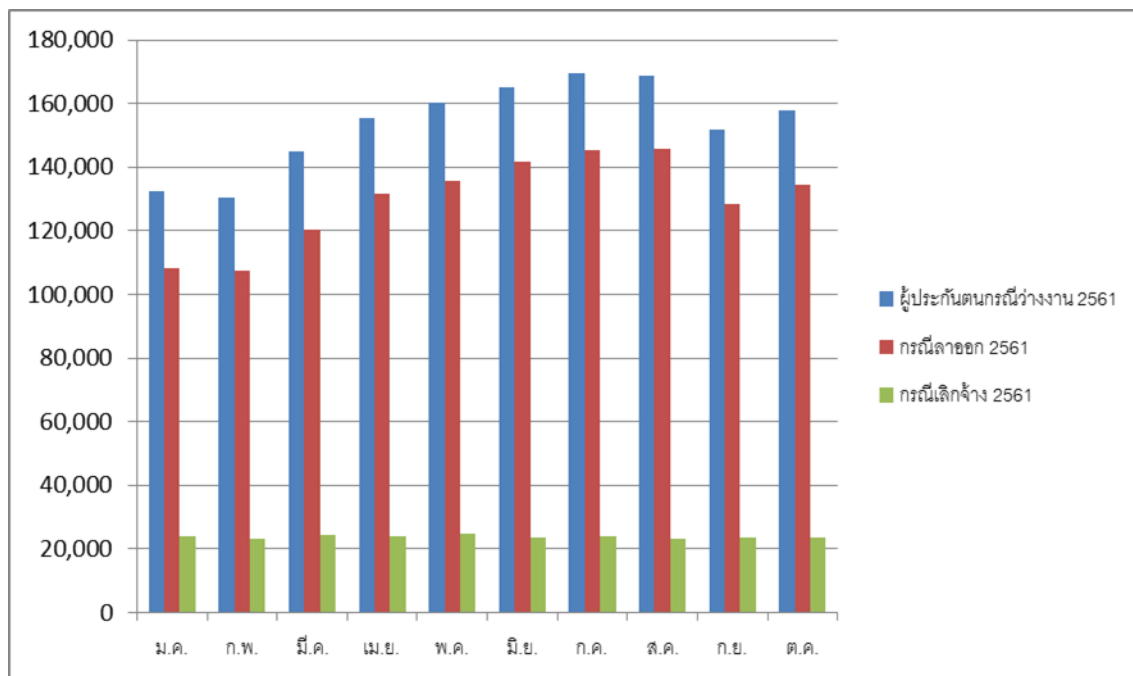
It found that most respondents were 79 % of female, 72.30 % of aged 22-31 years old , 65.30 % of high vocational / bachelor's degree, 65.50 % of private employees, 44.50 % of having average monthly salary 15,001 – 20,000 baht and 41.30 % of working experience about 4-6 years. Most sample group opinions were in the lowest level with the quality of work in life in adequate and fair compensation, an annual fair salary evaluation and opinions of employee retention in the organization were the highest-level including employees should receive other benefits such as medical expenses for self, spouse, common-law partner and your dependent children. In terms of the individual factor and employee retention in the organization by gender, age, occupation, average monthly salary and different working experience affected to the employee retention in the organization differently at the 0.05 level of significance and different educational levels have different effects to the employee retention in the organization at the 0.05 level of significance and the results of quality of work in life related to the retention of employees in the organization found that the overall of quality of work in life and employee retention was at the 0.01 level of significance with a value of 0.000 with the Pearson correlation coefficient of 0.763. The relation level was quite high and in common direction. The most correlated relation was 3 sequences as follows: Social relevance, Constitutionalism and Adequate and fair compensation

## **บทนำ**

ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ทำให้ทั่วโลกสามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างไร้พรมแดน เศรษฐกิจประเทศไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้มีการขยายธุรกิจจากทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ด้านเทคโนโลยีมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเมื่อมีเงินทุน ทรัพยากร คน เทคโนโลยีเข้าประเทศเพื่อขยายธุรกิจก็ย่อมมีการออกไปภายนอกประเทศเพื่อขยายธุรกิจเช่นเดียวกัน ธุรกิจในปัจจุบันนี้ต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วสำหรับยุคนี้ ทำให้บางธุรกิจเปลี่ยนจากที่พึ่งพาเงินทุนเป็นส่วนใหญ่มาเป็นธุรกิจที่พึ่งพาทั้งเงินทุนและควบคู่ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พึ่งพาเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ การดำเนินธุรกิจต้องมีการบริหารและการจัดการในองค์การต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทรัพยากรการบริหารประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 8 ประการ คือ คน (man) เงินทุน (money) วัตถุดิบ (material) วิธีการ / การจัดการ (method / management) เครื่องจักร (machine) การตลาด (market)ขวัญและกำลังใจ (morale) และข้อมูลข่าวสาร (message) แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการแข่งขันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องจักรที่ทันสมัยหรือแนวความคิดด้านการจัดการเพียงอย่างเดียว ซึ่งหลายองค์การที่ประกอบธุรกิจต่างเห็นตรงกันว่า คน (man) เป็นทรัพยากรที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันทาง

ธุรกิจได้ การที่องค์กรต่าง ๆ มีคนที่มีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ในหลาย ๆ ด้านพร้อมมีการดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาใช้ และมีความสามารถรักษาบุคคลนั้นให้มีความสามารถในการทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ย่อมทำให้องค์กรนั้น ๆ มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ หากพนักงานที่มีความสามารถขององค์กรลาออกด้วยแล้วยังส่งผลต่อความสูญเสียให้แก่องค์กร แต่ถ้าพนักงานที่มีความสามารถนั้นไปร่วมทำงานกับคู่แข่งก็จะมีสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดต้นทุนตามมาอีกมากมายตั้งแต่ค่าใช้จ่ายในขั้นตอนการสรรหาคัดเลือก และค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วงข่าวการว่างงานเดือนกันยายน 2561 ที่นางเพชรัตน์ สินอวย รองปลัดกระทรวงแรงงาน รักษาราชการแทนอธิบดีกรมการจัดหางาน กล่าวถึงอัตราการว่างงานว่าปัญหาการว่างงานนั้นไม่ได้รุนแรง แต่หากพิจารณาจากรายละเอียดตัวเลขพบว่าโดยเหตุผลของการว่างงานเป็นการลาออกจากงานมากที่สุด ตามรายละเอียดภาพที่ 1 ข้อมูลตัวเลขจากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานเดือนธันวาคม 2561, กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน เห็นได้ชัดว่าในแต่ละเดือนมีผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำนวนมากและเป็นกรณีลาออกที่มีจำนวนมากกว่ากรณีเลิกจ้าง

ภาพที่ 1 ข้อมูลตัวเลขจากแสดงข้อมูลตัวเลขจากวารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานเดือน ธันวาคม 2561, กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน



ที่มา. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน 2561 ปีที่ 26 ฉบับที่ 12 (หน้า 5), โดยกรมการจัดหางาน, 2561, กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน.

ดังนั้นทุก ๆ องค์กรต่างก็หาสาเหตุและจัดหาวิธีการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร การจะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสามารถเป็นตัวชี้วัดว่าการจะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยตัวไหนบ้างที่สำคัญของแต่ละองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ยกตัวอย่างด้านผลตอบแทน การที่องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือนให้กับพนักงานจะต้องมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและเพียงพอต่อการดำรงใช้ชีวิตของพนักงาน หากด้านผลตอบแทนนี้ไม่สามารถตอบสนองต่อพนักงานได้ การที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจะลดน้อยลง ทำให้เกิดสาเหตุการลาออกตามมา

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันทำให้มีการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยฉบับนี้คือพนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 60 ปี ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 87,413 คน (ข้อมูลจากระบบสถิติทางการทะเบียน ณ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562) จากกรณาคำนวณสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษาจำนวน 400 คน โดยทำการสำรวจผ่านการตอบแบบสอบถามออนไลน์และแจกแบบสอบถาม

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work in Life) และแนวคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) โดยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยด้านผลตอบแทน ที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำผลวิจัยเป็นแนวทางการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

## การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล บทความ เอกสาร รวมถึงงานวิจัยฉบับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงาน

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** นิสาชล เรืองชู (2557) ได้รวบรวมและให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นันทา โสรรัตน์ (2558) ได้รวบรวมและให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานโดยชีวิตในการทำงานมีความเหมาะสมมีคุณค่าและพึงพอใจสภาพงานที่ทำงานถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน บุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน** Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านความมั่นคงในการงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (The total life space) หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ

ความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วย การกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเต็มที่

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Social relevance) หมายถึง เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ความหมายของการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ให้ความหมายของการรักษาพนักงานหรือการธำรงพนักงาน ไว้ว่า เป็นการที่องค์กรสามารถที่จูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรไว้ได้อย่างยาวนาน ทำให้ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

หงษ์ วงษ์สุวรรณ (2550) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความยึดมั่นผูกพัน มั่นคงและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร แนวคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่ Taunton, Krampitz and Wood (1989) กล่าวถึงรูปแบบของทฤษฎีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) มี 4 องค์ประกอบที่ส่งผลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน (Employee Characteristics) หมายถึง ลักษณะของบุคคลประกอบด้วย โอกาสในการเปลี่ยนงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) โอกาสในการเปลี่ยนงาน คือ การที่บุคคลมีโอกาสในการที่จะเลือกงานใหม่ การที่บุคคลมีโอกาสในการเปลี่ยนงานใหม่อาจเกิดจากการไม่พึงพอใจในงานหรืองานใหม่ให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า ซึ่งมีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง (2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร บุคคลทุกคนต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อให้งานต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ (3) ภาระครอบครัว คือ ภาระครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน ภาระครอบครัวจะรวมถึงภาระในการดูแลครอบครัวทุกด้าน รวมทั้งภาระทางด้านการเงิน เนื่องจากภาระครอบครัวในบทบาทของ บุตร สามีหรือภรรยา มารดาหรือบิดา ซึ่งต้องมีภาระในการรับผิดชอบอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) หมายถึง ลักษณะของงานประกอบด้วยความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ความจำเจของงาน คือ การปฏิบัติงานซ้ำ ๆ งานที่เป็นลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจและอาจส่งผลให้ลาออกถึงการไม่อยู่ในงานได้ (2) การมีส่วนร่วม คือ ระดับการใช้อำนาจของพนักงานในการที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานจะทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญของหน่วยงาน (3) การติดต่อสื่อสาร คือ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารขององค์กรไปสู่พนักงาน การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตวิทยา กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสารไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองแต่จะมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบการเรียนรู้ การจำและการคิดต่าง

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การ (Organization Characteristics) หมายถึง ลักษณะขององค์การประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เหมาะสมจะทำให้คนดำรงชีพได้อย่างมีความสุข ซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่ย้องค์การจ่ายให้กับพนักงาน เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา สวัสดิการอื่น ๆ (2) ความยุติธรรม คือ เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงาน ความยุติธรรมมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง คือ การเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (Manager Characteristics) หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วย แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) แรงจูงใจในการบริหาร คือ ความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชา ในการที่จะบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ ระบบการจูงใจ โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่และระยะเวลาในการทำงาน (2) อำนาจ คือ การที่ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา (3) อิทธิพล คือ ความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมการปฏิบัติงาน การควบคุมการใช้พนักงาน ทรัพยากร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (4) แบบภาวะผู้นำ คือ ลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน รองมาคือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ ตามลำดับ

## วิธีดำเนินการวิจัย

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) จากแบบสอบถามออนไลน์และการแจกแบบสอบถาม

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสร้างแบบสอบถามมาจากกรอบแนวคิดที่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก และแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อดูว่าพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษามากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับแนวคิดการรักษานักงานให้คงอยู่ เพื่อดูว่าพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษานักงานให้คงอยู่มากน้อยเพียงใด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และมากกว่า 2 ตัว (t-test, f-test)

เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างว่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการรักษานักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างประชากรในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครหรือไม่

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษานักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ของกลุ่มตัวอย่างในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร

2. ผลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยเพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลของความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ 0.763 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านลักษณะการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร แปลได้ว่าพนักงานในเขตบางกะปิมีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันทุก ๆ ด้าน เว้นแต่ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม ยังไม่เป็นที่เห็นด้วยของพนักงานในเขตบางกะปิ และการรักษานักงาน



ให้คงอยู่กับองค์กร พนักงานในเขตบางกะปิให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กรเพื่อทำให้เกิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่

2. ผลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (1) โดยเพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีการคิดการวิเคราะห์ มีความต้องการผลประโยชน์หรือสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรไม่เหมือนกัน เป็นเหตุผลที่ทำให้แตกต่างกัน ด้านอายุที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยยังสามารถโอนย้าย ปรับเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย แต่ในส่วนพนักงานที่มีอายุมากซึ่งมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงงาน ด้านอาชีพที่แตกต่างกันเกิดจากอาชีพพนักงานเอกชนจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่จำเจ มีอำนาจตัดสินใจในงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในงาน แต่ในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ งานที่ได้รับมอบหมายอาจจำเจ ไม่ท้าทาย ไม่มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติต้องผ่านผู้บังคับบัญชาเสมอ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน จะมีความคาดหวังในตำแหน่งที่จะก้าวสูงขึ้นจากจุดเดิม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า (2) ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะพนักงานในองค์กรที่มีการศึกษาต่างกันต้องการให้องค์กรปฏิบัติกับพนักงานในองค์กรให้เท่าเทียมกัน โดยไม่มีช่องว่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3. ผลของความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ 0.763 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านลักษณะการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร มีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง เพราะการสร้างกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีนโยบายอย่างชัดเจนและสื่อสารให้ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งและสร้างความภาคภูมิใจให้พนักงาน หากองค์กรมีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรก็จะอัตราที่สูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร มีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัย อริศา ฤทธิ์จัญญ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ เนื่องจากองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความโปร่งใสในการดำเนินการ สามารถให้ตรวจสอบได้ และหัวหน้ามีความเสมอภาคต่อพนักงานทุกคนโดยปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หากองค์กรมีด้านลักษณะการบริหารที่ดี ยิ่งทำให้พนักงานอยากคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร มีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ชำนาญ เกษประทุม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น และค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ของพนักงานในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการจะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ควรจะมีการส่งเสริมและกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยทุก ๆ ด้านมีความสำคัญต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง จะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงานในปัจจุบัน และจะต้องเท่าเทียมเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน การปรับเงินเดือนประจำปีจะต้องมีความเป็นธรรมและมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย เป็นที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การได้รับมอบหมายงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้นจากองค์กร สามารถพัฒนาทักษะความรู้ให้กับพนักงาน หรือมีการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวพนักงาน สร้างความรู้สึกที่ว่าพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง ไม่เลิกจ้างพนักงานได้โดยง่าย มีการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานภายในองค์กรก่อนเสมอจากการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของพนักงานไปพร้อมกับความยุติธรรม และพนักงานมีโอกาสในการเติบโตในสายงาน เป็นสิ่งที่เพิ่มความมั่นใจให้พนักงาน

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ องค์การควรส่งเสริมกิจกรรมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์การ ไม่มีการสร้างชนชั้นหรือระดับ トラบได้ที่พนักงานมีความรู้สึกกว่าที่ทำงานเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเอง จะทำให้การรักษาพนักงานให้คงอยู่เป็นไปได้อย่างดี

6. ด้านลักษณะการบริหาร ควรเป็นสิ่งพื้นฐานที่องค์การจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานต้องชัดเจน การดำเนินงานขององค์การต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หัวหน้างานจะต้องให้ความเสมอภาคมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน ระบบในการทำงานไม่ควรตึงเกินไป ควรสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การกำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก สิทธิในการลาต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานสามารถจัดการแบ่งเวลางานโดยไม่ส่งผลการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างดี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การได้ต่อไป

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ การสร้างความภูมิใจในงานและในหน้าที่ย่อมเป็นสิ่งสำคัญ องค์การควรส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ประกาศนโยบายอย่างชัดเจน ให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ การทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ หรือมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน

2. ควรศึกษาพนักงานในแต่ละองค์การโดยเฉพาะเจาะจง เพราะองค์การเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ต่างมีระบบงานที่ไม่เหมือนกัน พนักงานอาจมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่จะคงถาวรและไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยควรมีระยะเวลาห่างพอสมควรเพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์กับหลาย ๆ องค์การ

#### เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2561). วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน. (ปีที่ 26 ฉบับที่ 12)

: หน้า 5

ชำนาญ เกษประทุม. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นันทา โสรัตน์. (2558). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการำงาน และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิสาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงศ์ภัก ว่างเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อริศา ฤทธิ์จรรยา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. งานวิจัยปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, J. H. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*. 19(3)

Walton. *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York : Free Press, 1975.