

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

**Bangkok Private Company Employees Work Life Quality
and How it Affects Their Corporate Loyalty**

จรีมาศ ไพรสุวรรณ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความภักดีต่อองค์กรและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาที่ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและได้ใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีระดับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร, ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน โดยที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research was conducted to study Bangkok private company employees' work life quality, their corporate loyalty and the causes that affects their loyalty. The sample size were 400 respondents and responded by the use of questionnaires. Data analysis was completed by descriptive statistics consisting of distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics to test the research hypothesis with multiple regression analysis methods.

The research results showed that Bangkok private company employees were satisfied with their work life quality and were satisfied with their corporate loyalty. From research hypothesis tests, the attributes that affected Bangkok private company employees and their corporate loyalty most with 0.05 statistically significance were growth and security, constitutionalism, total life space, safe and healthy, development of human capacities, social integration. However, attributes such adequate and fair compensation, social relevance did not affect the corporate loyalty for Bangkok private company employees.

Keywords : Work Life Quality, Corporate Loyalty

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในประเทศไทยมีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและทางด้านการเมือง โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการแข่งขันกัน ในหลายๆองค์กร โดยที่ในหลายๆองค์กรได้มีการเรียนรู้และพร้อมที่จะปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อสร้างโอกาสหรือสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรที่ถือเป็นหัวใจสำคัญในการก้าวสู่ความสำเร็จ โดยการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายหรือความต้องการขององค์กรที่จะช่วยในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่ถือเป็นกุญแจที่จะช่วยเปิดสู่โลกของการแข่งขันและสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้ในอย่างแท้จริง

การให้ความสำคัญและการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีที่เกิดจากความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองจากสิ่งที่ต้องการหรือจากสิ่งทีคาดหวัง ซึ่งในหลายๆองค์กรได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนงานของพนักงานหรือการโยกย้ายงานไปองค์กรอื่นที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ

หรือความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละบุคคล ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (1973) ที่ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ถือเป็น การช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ที่จะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไว้ได้ โดยองค์กรควรให้พนักงานได้เกิดการรับรู้และเกิดความรู้สึกในองค์กรที่จะช่วยในการลดอัตราในการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในองค์กรจนเกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรโดยไม่วิตที่จะทอดทิ้งไปจากองค์กรหรือย้ายไปจากองค์กร เกิดการทำงานด้วยใจรักและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มองเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันจึงได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้รับรู้ถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและได้รับรู้ถึงระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน เพื่อต้องการจะทำการปรับปรุงและทำการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเพิ่มระดับความภักดีต่อองค์กรช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานได้มองเห็นคุณค่าในตัวเองและเกิดการพัฒนาในตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความสุขในชีวิตของการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

สมมติฐาน 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (1973) ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และตัวแปรตาม คือ ความภักดีต่อองค์กร Hoy & Rees. (1974) ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ โดยใช้ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่ เดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2562

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้กล่าวว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นต่างมีความสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและสามารถเป็นแรงจูงในการทำงานให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้มองว่า ความรู้สึกที่ได้รับจากการ

ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลคือทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจซึ่งนำไปสู่ความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้ทำการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างครอบคลุม โดยมองว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่างมีความปรารถนาที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทางองค์กรนั้นควรที่จะสร้างหรือกำหนดกระบวนการขึ้นมาเพื่อที่จะทำการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนั้นได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกันและด้านของสภาพแวดล้อมของการทำงานด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะต้องประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความภักดีต่อองค์กร ชะชินยา หล้าสุวรรณย์ (2545) กล่าวถึงความภักดีต่อองค์กรคือ บุคคลที่มีความเต็มใจและอุทิศตนให้กับองค์กร โดยการทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยมักจะมีความรู้สึกผูกพันมีความเป็นเจ้าของร่วมมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรโดยมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความผูกพันระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรส่งผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรเกิดเป็นความรู้สึกใคร่ไม่ยอมจากไปจากองค์กรซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานและต้องการให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Hoy & Rees. (1974) ความภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร โดยรูปแบบที่แสดงออกถึงความภักดีต่อองค์กรนั้นสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ ด้านพฤติกรรม ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ที่ครอบคลุมต่อพฤติกรรมการทำงานให้กับองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีการ สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage sampling) ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เขต กรุงเทพมหานครแล้วจึงทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ได้แก่ เขตบางรัก เขตพระนคร เขตบางแค เขตราชเทวี เขตหลักสี่ โดยทำการเก็บข้อมูลแบบกระจายยึด ตามสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้แบ่งแบบ สอบถามออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยทำการ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง ของเนื้อหาที่นำไปสู่การตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยทำการ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 40 กลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) และเก็บ รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS โดยการวิเคราะห์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลของการศึกษาการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมี จำนวนมากที่สุดร้อยละ 54.5 โดยอายุของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี มี จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.5 เมื่อทำการพิจารณาโดยจำแนกตามระดับการศึกษาแล้วต่าง พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดที่ ร้อยละ 74.3 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 โดยมีระยะเวลาของการปฏิบัติงานกับ บริษัทที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี เป็นส่วนใหญ่ที่ร้อยละ 49.0

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่

ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.37 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทเอกชน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากในด้านของโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและด้านของการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมมีระดับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.98 โดยพนักงานบริษัทเอกชนมีความภักดีต่อองค์กรในด้านของพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ที่ค่าเฉลี่ย 3.69 และด้านความรู้สึกรัก ค่าเฉลี่ย 3.58

4. การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีเพียงจำนวน 6 ด้าน ที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร, และด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ให้ค่าการถดถอยพหุคูณ (r) เท่ากับ 0.785 ในการร่วมอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้านที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ร้อยละ 61.6 ($r^2 = 0.616$) ซึ่งสามารถแสดงได้ว่าส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.4 เป็นผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร นั่นก็คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และผลการศึกษาของ วาริณี โปธิราช (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถกล่าวได้ว่าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนนั้นขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานที่รวมไปถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน, การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี, การมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและที่สำคัญคือการที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการดึงเอาความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของตัวเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยมีเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาที่คอยช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำช่วยในการสนับสนุนให้ตัวของพนักงานนั้นได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในตัวเองโดยผ่านกระบวนการบูรณาการในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันจนเกิดเป็นการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

ระดับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธัญธิกา แก้วแสง (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) และงานวิจัยของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถกล่าวได้ว่าระดับความภักดีต่อองค์กรในด้านของพฤติกรรมที่แสดงออกมากที่สุดที่สามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมในการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยที่มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงกายเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถพร้อมทั้งมีการคำนึงถึงองค์กรในการรักษาชื่อเสียงให้กับองค์กรอยู่เสมอ รองลงมาคือในด้านของการรับรู้ที่ทางตัวของพนักงานเองสามารถรับรู้ได้จากการกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ได้ถึงการใช้เกียรติของผู้บังคับบัญชาความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กรที่จะสามารถนำไปสู่การรับรู้จนเกิดเป็นความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญกับองค์กรและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกิดเป็นความรู้สึกรักในองค์กรในที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสาสล เรืองชู (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรในทิศทางเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียง 6 ด้านที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยผู้วิจัยสามารถกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานในเรื่องของโอกาสในการรับผิดชอบงานหรือหน้าที่ในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากทางองค์กรที่ได้ให้พนักงานได้มีอิสระในการคิดวางแผนรูปแบบของการทำงานได้ด้วยตนเอง

2. ด้านประชาธิปไตยในองค์กรในการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานอยู่เสมอและได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ได้มีการจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยที่ทางองค์กรเองได้ให้สิทธิกับพนักงานในการกำหนดวันลาพักหรือวันลาพักผ่อนไว้ได้อย่างเหมาะสมในการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ได้มีช่วงเวลาในการพักผ่อนและได้ทำกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากเรื่องของการทำงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะในการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีในเรื่องของการให้ความสนใจและใส่ใจในการตรวจสอบอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความเพียงพอพร้อมในการใช้งานอยู่เสมอ

5. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรการที่พนักงานสามารถดึงเอาความสามารถหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของตัวเองออกมาใช้ในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานโดยที่สามารถได้รับคำแนะนำได้จากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานนั้นซึ่งถือได้ว่าเป็นการช่วยในการยกระดับความสามารถในการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

6. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกันเกิดจากการที่พนักงานมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกันสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีสืบเนื่องมาจากการที่องค์กรได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ทำให้พนักงานในบริษัทเอกชนได้มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์ร่วมกัน

โดยการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้นี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมกับหน้าที่ที่พนักงานได้รับผิดชอบจากประสบการณ์ในการทำงานและความเหมาะสมและเพียงพอของค่าครองชีพของพนักงานในปัจจุบันและคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนนั้น ไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากในขณะที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่มีความคาดหวังหรือความต้องการที่แตกต่างกันในการที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่เป็นผลนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กร โดยผู้วิจัยจึงได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้

1. องค์กรควรทำการพิจารณาถึงค่าครองชีพในปัจจุบันเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
2. องค์กรควรทำการพัฒนาลักษณะของงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อสังคม การรณรงค์ด้านการเมืองและสังคม ให้พนักงานได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมมากยิ่งขึ้น
3. องค์กรควรส่งเสริมระดับความภักดีต่อองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการทำงานร่วมกัน
4. องค์กรควรให้การสนับสนุนเพิ่มระดับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีระดับที่ดียิ่งขึ้นไป สามารถที่จะส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในการรักษาพนักงานไว้ซึ่งในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้ในที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในการเพิ่มความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนโดยรวมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานทางภาครัฐในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในการที่จะช่วยขยายผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่หลากหลายในการวิจัยมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งใดแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครหรือในต่างจังหวัด เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและระดับความภักดีต่อองค์กรของบริษัทแห่งนั้น เพื่อนำผลที่ได้นั้นมาปรับใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในบริษัทนั้นให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีที่นำไปสู่ความความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร
ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ชะธินยา หล้าสุวรรณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้า
หอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการชุมชน.
วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธัญธิกา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- นิตาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของ
พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตเชียงใหม่,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2557). รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและ
ความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปี พ.ศ.2557.
กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักอำนวยการกรุงเทพฯสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to immediate superior : A
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review,15, 12-18.