

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงาน วัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต

Life Quality Influences Employees to The Organization in Phuket

ภาวิณี เอี่ยมถาวร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และ Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 33-36 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ 10,001 – 20,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่) ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 2-4 ปี และทำงานอยู่ในเขตอำเภอเมือง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในเชิงบวกระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}=4.22$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}=4.06$) ด้านประชากรศาสตร์พบว่า อายุ และรายได้ต่างกันส่งผลต่อความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต มีสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (x_1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (x_3) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (x_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (x_7) และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (x_8) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการ Multiple Linear Regression ที่ได้มาคือ $Y = 0.981 + 0.084 X_1 + 0.110 X_3 + 0.141 X_6 + 0.117 X_7 + 0.136 X_8$

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความภักดีต่อองค์กร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องแข่งขันกันเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่เรียกว่า “คน” ที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และสร้างความจงรักภักดีให้กับพนักงาน ให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเท อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (ญภาภัญ เจริญชันษา , 2561)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ ยิ่ง เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร ดังนั้นในการ ปฏิบัติงานสิ่งที่พนักงานปรารถนาที่จะได้รับจากองค์กรคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นธรรมเพียงพอ เพื่อนำไปเป็นปัจจัยในการสร้างความมั่นคงในชีวิต และการยอมรับใน สังคม ทั้งนี้การที่พนักงานจะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้น ไม่ได้อาศัยเพียงแต่ความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความสุขในการทำงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรประกอบเหล่านี้ จะทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานและอัตราการลาออก มีความ สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะ ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้ดีขึ้น

ความจงรักภักดี หรือความผูกพันขององค์กร เป็นความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการ ผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กร ยอมรับเอา ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของ องค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะสร้างความจงรักภักดีให้กับพนักงาน โดยความจงรักภักดีต่อ องค์กรนั้นเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเท ความพยายามทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ (จรีมาศ ไพรสุวรรณ , 2562)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญ ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความภักดีในองค์กร ซึ่งจะเป็น ตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัด ภูเก็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมทั้งเสริมสร้างให้พนักงานมีความภักดีในองค์กร เพื่อช่วยลดอัตราการลาออก ตลอดจนนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

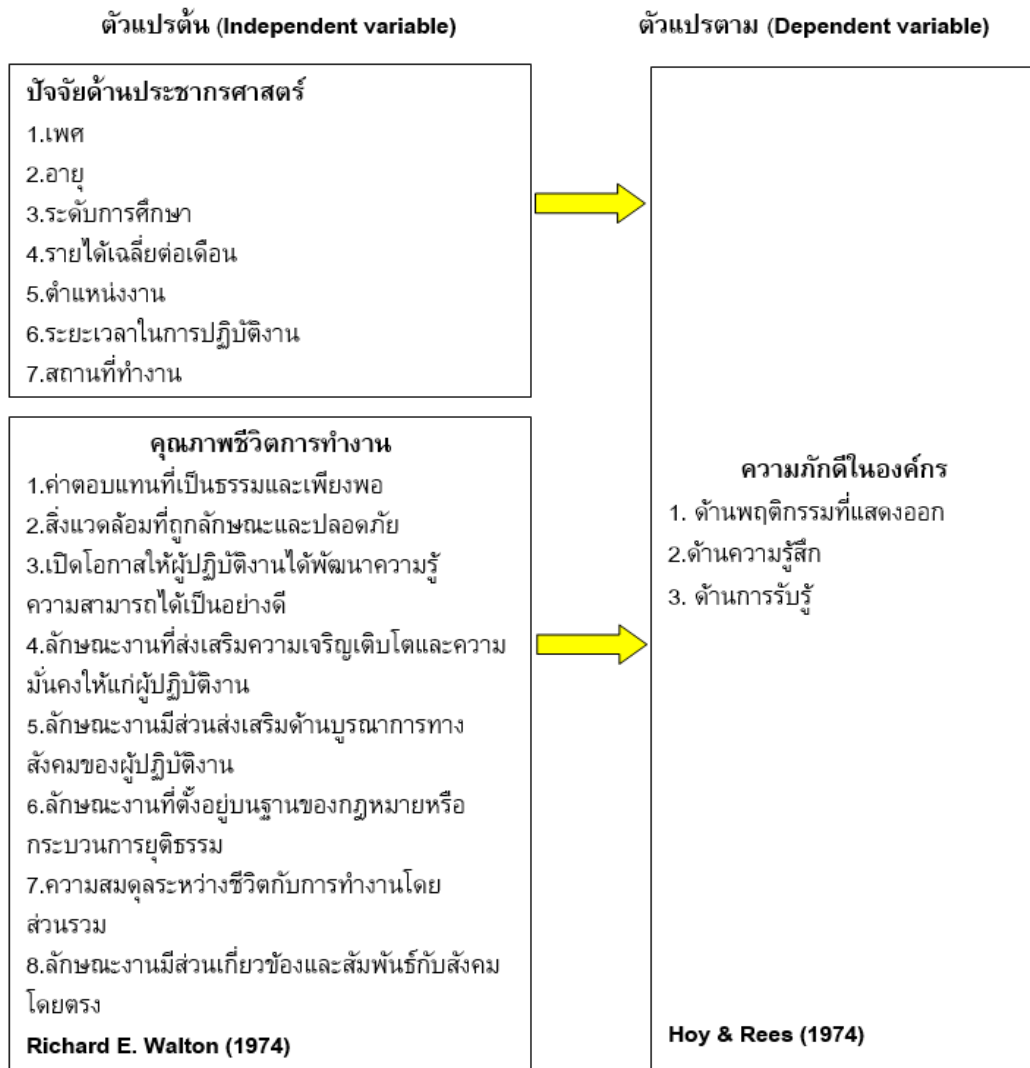
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงาน วิทยาลัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงาน วิทยาลัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาความภักดีในองค์กรของพนักงานวิทยาลัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงาน วิทยาลัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวิทยาลัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการได้สืบนข้อมูลจากกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ทำให้ทราบจำนวนประชากรวัยทำงานในจังหวัดภูเก็ต ช่วงอายุ 19-59 ปี ในปีงบประมาณ 2566 พบว่ามีจำนวน 269,301 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสามารถใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ขนาดกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 420 คน โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธี Cluster Sampling โดยแบ่งประชากรวัยทำงานตามอัตราส่วนในแต่ละอำเภอ ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบ Purposive Sampling โดยเลือกเฉพาะวัยแรงงานที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต โดยการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์

โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงาน อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ในส่วนที่ 2 นี้ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดย 1 = มีความสำคัญน้อยที่สุด และ 5 = มีความสำคัญมากที่สุด

วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรวมเท่ากับ 0.95 และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Interval Scale) ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.891 และส่วนที่ 3 ความภักดีในองค์กร (Interval Scale) ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.871 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Regression) ตามลำดับ

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 420 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีอายุ 33-46 ปี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มี การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่) จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 2 - 4 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และทำงานอยู่ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.22$) รองลงมา 7 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.14$, SD. = 0.598) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x}=4.14$, SD.=0.615) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{x} =4.13$, SD. = 0.626) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} =4.13$, SD. = 0.632) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} =4.11$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x} =4.09$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.06$) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในองค์กร

ความภาคภูมิใจในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.15$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก ($\bar{x} =4.13$) และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.10$) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ รักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ และรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.13$) รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} =4.10$) และมีความเต็มใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.06$) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.22$) รองลงมา อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} =4.10$) และมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.09$) ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อได้แก่ มีความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.16$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติเสมอ ($\bar{x} =4.15$) และมีความเชื่อมั่นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.14$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และเขตอำเภอที่ทำงานต่างกัน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี , ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม , ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต

อภิปรายผล

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงาน วัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ อายุ และรายได้ ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า อายุ และรายได้ มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

2. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต สอดคล้องกับงานวิจัย ของจตุรมาศ ไพรสสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีระดับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน

บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร, ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับ ญวภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ตพบว่า พนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ตมีความภักดีในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เท่ากับ 15,001-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และทำงานในองค์กรประเภทธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ส่วนระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน โดยด้านที่ส่งผลต่อความภักดีที่มากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับความสำคัญรองลงมา และพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าระดับความสำคัญต่ำกว่า ด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะ ด้านลักษณะงานงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม คือ เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร หล่อหลอมให้เพื่อนเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละคน และเรื่องการพิจารณาผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้มีความภักดี และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่าโดยเฉลี่ยในภาพรวมมากทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในด้านดังกล่าว เพื่อนับมาปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อสร้างการยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อบุคลากรและองค์กรต่อไป

3. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ผู้บริหารควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถวางแผน จัดสรรเวลา ในการทำงานกับเวลาส่วนตัวที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีสุขภาพที่ดีที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ เพื่อเป็นการสร้างความภักดี ลดการเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงาน

4. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า โดยเฉลี่ยในภาพรวมมากทุกด้าน โดยเฉพาะเรื่องโอกาสที่ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานนำความรู้ ทักษะ และแนวความคิดใหม่มาทดลองทำงานที่ตนเองมีความถนัด เพื่อสร้างความอิสระในการทำงานอันจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความภักดีให้กับองค์กรต่อไป

5. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะ กับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยพบว่าค่าเฉลี่ย เรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการของพนักงานให้มีความเพียงพอกับการครองชีพ ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม และชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การประเมินที่มีการกำหนดเป็นมาตรฐานชัดเจน อีกทั้งการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนควรจะต้องดูจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และมีความเสมอภาคกัน เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่น และมีความรู้สึกเท่าเทียมกับพนักงานอื่นๆ เพื่อลดการเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงาน

6. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญต่อความภักดีในองค์กร ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ผู้บริหารควรให้ความเคารพในความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานตลอดจนการจัดสวัสดิการพื้นฐานต่าง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการใส่ใจ และให้ความสำคัญตนเอง มีเท่าเทียมกันกับทุกๆ คน อย่างเช่น การให้เงินเดือน หรือการให้ของขวัญในวันเกิด ซึ่งเป็นการส่งผลให้พนักงานรู้สึกดีและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ไปยังหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือขยายการศึกษาไปยังจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

2. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานวัยแรงงานในจังหวัดภูเก็ต โดยการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงลึกทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ได้แนวคิด มุมมองด้านต่างๆ ที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลของปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการแยกจากกัน เพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

5. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ทักษะการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน เพื่อหาแนวทางปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ.(2548). ทักษะของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สืบค้นจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน. สืบค้นจาก <https://www.labour.go.th/index.php/contact/contact-m1/384-2019-06-06-06-37-39>
- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- จรีมาศ ไพรสวรรณ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานทำที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-2-1_1584415772.pdf
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/318>
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3602/1/detphong_phot.pdf
- วชิรวัชร งามละม่อม.(2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.(2566) .ประชากรทะเบียนราษฎร วัยทำงาน (อายุ 19-59 ปี) สืบค้นจาก <http://dashboard.anamai.moph.go.th/population/pop-workingage/changwat?year=2023&cw=83>

- Hoy, W.K., & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected. Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- Walton, R. E. (1974). Quality of working life: What is it?. *Sloane Management Review*, 15, 12-1