

## THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE ORGANIZATIONS IN BANGKOK

Narong KITTIWATSIRIKUL<sup>1</sup>, Pradisorn LAKHONPON<sup>1</sup> and Saipin TUBTIMDEE<sup>1\*</sup>

1 Faculty of Business Administration, Thongsook College, Thailand; thongsooksaraban@gmail.com  
(S. T.) (Corresponding Author)

### ARTICLE HISTORY

**Received:** 3 November 2025

**Revised:** 17 November 2025

**Published:** 2 December 2025

### ABSTRACT

The purpose of this research is to study the quality of work life related to the retention of employees of private organization in 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 Pearson's Product Moment Correlation. The study found that (1) The most of respondent's 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. (2) The personnel factor 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, except educational factor. (3) The quality of work 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 relation level was quite high and in common direction. ( $r = .751$ ). The most correlated relation was 3 sequences as follows: Social relevance, Constitutionalism and Adequate and fair compensation

**Keywords:** Quality of Work Life, Retention of Employees, Private Organization

**CITATION INFORMATION:** Kittiwatsirikul, N., Lakhonpon, P., & Tubtimdee, S. (2025). The Influence of Quality of Work Life on Employee Retention in Private Organizations in Bangkok. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(12), 65

## อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการรักษาพนักงานในองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ณรงค์ กิตติวัฒน์ศิริกุล<sup>1</sup>, ภติสรณ์ ละครพล<sup>1</sup> และ สายพิน ทับทิมดี<sup>1\*</sup>

1 คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข; thongsooksaraban@gmail.com (สายพิน) (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ t-test และ f-test และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่นๆ (2) ปัจจัยด้าน เพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นระดับการศึกษา (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน ( $r = .751$ ) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านลักษณะการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การรักษาพนักงาน, องค์กรเอกชน

**ข้อมูลการอ้างอิง:** ณรงค์ กิตติวัฒน์ศิริกุล, ภติสรณ์ ละครพล และ สายพิน ทับทิมดี. (2568). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการรักษาพนักงานในองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(12), 65

## บทนำ

ในยุคของโลกไร้พรมแดนทำให้ทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้โดยไม่มีขีดจำกัด ภาวะเศรษฐกิจประเทศไทยมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้มีการขยายธุรกิจจากทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ด้านเทคโนโลยีมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เมื่อมีเงินทุน ทรัพยากร คน เทคโนโลยีเข้าประเทศเพื่อขยายธุรกิจก็ย่อมมีการออกไปภายนอกประเทศเพื่อขยายธุรกิจเช่นเดียวกัน ธุรกิจในปัจจุบันนี้ต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วสำหรับยุคนี้ ทำให้บางธุรกิจเปลี่ยนจากที่พึ่งพาเงินทุนเป็นส่วนใหญ่มาเป็นธุรกิจที่พึ่งพาทั้งเงินทุนและควบคู่ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พึ่งพาเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ การดำเนินธุรกิจต้องมีการบริหารและการจัดการในองค์กรต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทรัพยากรการบริหารประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 8 ประการ คือ คน เงินทุน วัตถุดิบ วิธีการ/การจัดการ เครื่องจักร การตลาด ขวัญและกำลังใจ และข้อมูลข่าวสาร แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการแข่งขันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องจักรที่ทันสมัยหรือแนวความคิดด้านการจัดการเพียงอย่างเดียว ซึ่งหลายองค์กรที่ประกอบธุรกิจต่างเห็นตรงกันว่า คนเป็นทรัพยากรที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

การที่องค์กรต่างๆ มีคนที่มีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ในหลายๆ ด้านพร้อมมีการดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาใช้และมีความสามารถรักษาบุคคลนั้นให้มีความสามารถในการทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ย่อมทำให้องค์กรนั้นๆ มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ หากพนักงานที่มีความสามารถขององค์กรลาออกด้วยแล้วยิ่งส่งผลต่อความสูญเสียให้แก่องค์กร แต่ถ้าพนักงานที่มีความสามารถนั้นไปร่วมทำงานกับคู่แข่งก็จะยิ่งสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรได้ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดต้นทุนตามมาอีกมากมายตั้งแต่ค่าใช้จ่ายในขั้นตอนการสรรหาคัดเลือก และค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาของสถาบัน The Corporate Leadership Council หรือ CLC พบว่ามีจำนวนผู้แสดงความจำนงขอลาออกราว 25% ที่จะบอกความไม่พอใจของเขาต่อองค์กร สาเหตุหลักที่ลาออกโดยส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากปัจจัยเชิงเหตุผล (Rational Factor) เช่น เรื่องเงิน ความก้าวหน้าในอาชีพแต่ถ้าเป็นปัจจัยเชิงอารมณ์ เช่น ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่มีความหมายมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรวิสัยทัศน์ขององค์กรนำศรัทธา รู้สึกว่าผู้นำของตนน่านับถือ มีความจริงใจและให้แรงบันดาลใจ ดังคำกล่าวที่ว่าคนเก่งส่วนใหญ่ลาออกจากองค์กร เพราะองค์กรไม่ได้สร้างบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจอย่างเพียงพอต่อเนื่อง หากทั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้นำทุกระดับให้เวลาและให้ความใส่ใจอย่างต่อเนื่อง ก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศขององค์กรและความรู้สึกผูกพันให้อยู่ในใจของพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งจะทำให้คนพนักงานที่มีความสามารถไม่อยากจะเปลี่ยนที่ทำงานไปที่อื่น (วัชรีย์ คำทรัพย์, 2563)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนที่มีปฏิบัติงานอยู่ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมีปัจจัยเสริมด้านต่างๆ เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงจะส่งผลให้คนเหล่านั้นใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมโดยสังเกตได้จากความไม่พึงพอใจในการทำงาน ฉะนั้น ขาดความกระตือรือร้น ความขยันขันแข็งลดลง เกิดช่องว่างในการประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขัดข้องในการนำเสนอ หรือขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเกิดความไม่มั่นใจในนโยบายขององค์กร ซึ่งทำให้ ขาดความมั่นคงในงานรวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับไม่สามารถตอบสนองต่อการดำรงชีพได้ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ อาจส่งผลให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นที่ต้องการขององค์กร มักจะมีความคิด หรือความตั้งใจลาออกหรือความต้องการเปลี่ยนงานซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากองค์กรในที่สุด นับว่าเป็นปัญหาใหญ่ของเกือบจะทุกองค์กรผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารและจัดการหาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ นอกจากนี้ยังต้องเสริมสร้างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน เพื่อให้เขาเหล่านั้นทุ่มเทแรงใจและร่างกายให้กับการทำงานปัญหาความไม่พอใจในการทำงาน การเฉื่อย

งาน การย้ายที่ทำงานหรือการตั้งใจลาออกจากงานก็จะไม่เกิดขึ้น สามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญในการทำงานอยู่กับองค์กรได้ต่อไป

ดังนั้นทุกๆ องค์กรต่างๆ ก็หาสาเหตุและจัดหาวิธีการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร การจะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจำเป็นจะต้องคำนึงถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสามารถเป็นตัวชี้วัดว่าการจะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยตัวใดบ้างที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยด้านผลตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ยกตัวอย่าง ด้านผลตอบแทน การที่องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือนให้กับพนักงานจะต้องมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน หากด้านผลตอบแทนนี้ไม่สามารถตอบสนองต่อพนักงานได้ การที่จะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจะลดน้อยลง ทำให้เกิดสาเหตุการลาออกตามมา การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขององค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล บทความ เอกสาร รวมถึงงานวิจัยฉบับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงาน

#### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

นิศาชล เรืองชู (2557) ได้รวบรวมและให้ความหมายของคุณภาพชีวิตใน การทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

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

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Davis & Cherns (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ด้านลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (The total life space) หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเต็มที่

8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Social relevance) หมายถึง เป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

#### **ความหมายของการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร**

สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ให้ความหมายของการรักษาพนักงานหรือการธำรงพนักงาน ไว้ว่า เป็นการที่องค์กรสามารถที่จูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรไว้ได้อย่างยาวนาน ทำให้ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีการวางกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่รักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความยึดมั่นผูกพัน มั่นคงและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร** แนวคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่ Taunton et al. (1989) กล่าวถึงรูปแบบของทฤษฎีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) มี 4 องค์ประกอบที่ส่งผลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน (Employee Characteristics) หมายถึง ลักษณะของบุคคลประกอบด้วยโอกาสในการเปลี่ยนงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) โอกาสในการเปลี่ยนงาน คือ การที่บุคคลมีโอกาสนในการที่จะเลือกงานใหม่ การที่บุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานใหม่อาจเกิดจากการไม่พึงพอใจในงานหรืองานใหม่ให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า ซึ่งมีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง (2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร บุคคลทุกคนต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อให้งานต่างๆ ในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์ (3) ภาระครอบครัว คือ ภาระครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน ภาระครอบครัวจะรวมถึงภาระในการดูแลครอบครัวทุกด้าน รวมทั้งภาระทางด้านการเงิน เนื่องจากภาระครอบครัวในบทบาทของ บุตร สามีหรือภรรยา มารดาหรือบิดา ซึ่งต้องมีภาระในการรับผิดชอบอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

2) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) หมายถึง ลักษณะของงานประกอบด้วยความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ความจำเจของงาน คือ การปฏิบัติงานซ้ำๆ งานที่เป็นลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึง

พอใจและอาจส่งผลให้ลาออกถึงการไม่อยู่ในงานได้ (2) การมีส่วนร่วม คือ ระดับการใช้อำนาจของพนักงานในการที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานจะทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญของหน่วยงาน (3) การติดต่อสื่อสาร คือ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารขององค์กรไปสู่พนักงาน การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตวิทยา กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสารไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองแต่จะมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบการเรียนรู้ การจำและการคิดต่าง

3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organization Characteristics) หมายถึง ลักษณะขององค์กรประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เหมาะสมจะทำให้คนดำรงชีพได้อย่างมีความสุข ซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา สวัสดิการอื่นๆ (2) ความยุติธรรม คือ เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงาน ความยุติธรรมมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง คือ การเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน

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

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน รองมาคือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทําแสดงออกถึงประสิทธิภาพ ตามลำดับ

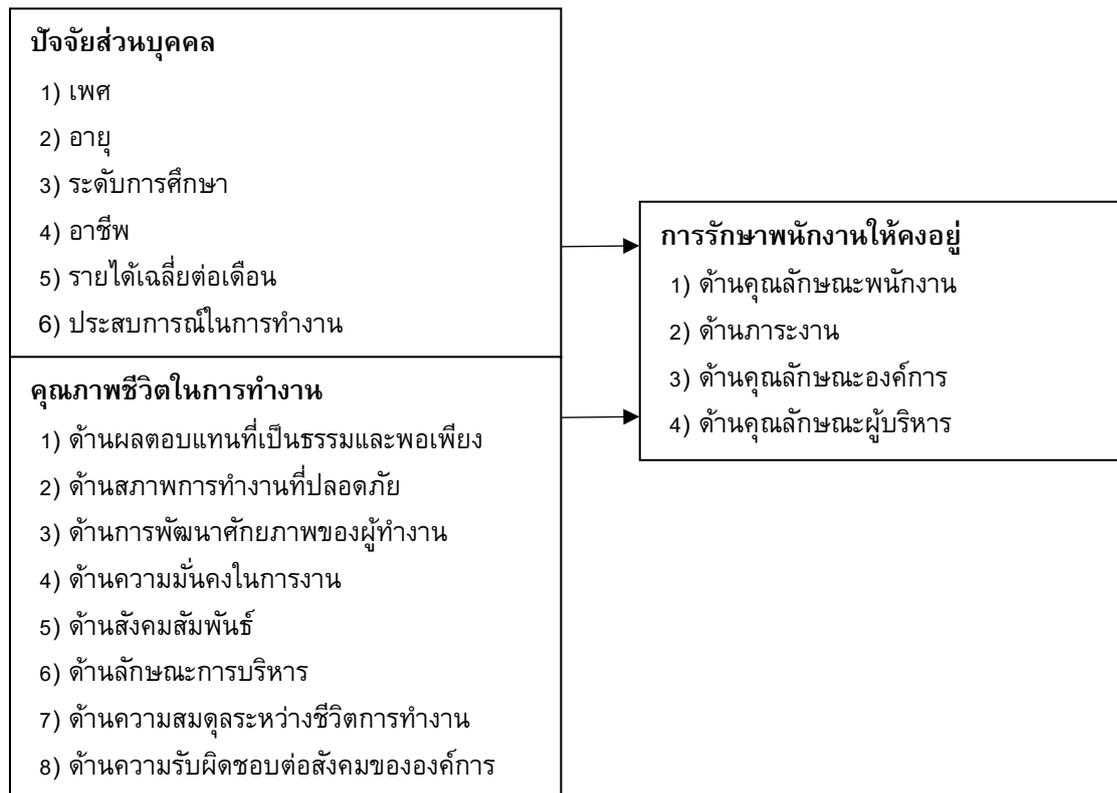
#### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันทำให้การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน  
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 22-60 ปี ทั้งนี้ผู้ศึกษาไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 22-60 ปี จำนวน 385 คน โดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จากแบบสอบถามออนไลน์และการแจกแบบสอบถาม

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามมาจากกรอบแนวคิดที่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก และแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อดูว่าพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานมากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับแนวคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่ เพื่อดูว่าพนักงานขององค์กรเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่มากน้อยเพียงใด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และมากกว่า 2 ตัว (t-test, f-test) เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างของลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างว่า มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการรักษาพนักงานขององค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานครหรือไม่
- 2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานขององค์กรเอกชนในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ 0.760 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านลักษณะการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง

### อภิปรายผล

- 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร แปลได้ว่าพนักงานองค์กรเอกชน มีความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันทุกๆ ด้าน เว้นแต่ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงในเรื่องการได้รับการประเมินปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม ยังไม่เป็นที่เห็นด้วยของพนักงานองค์กรเอกชนและการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานครให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ด้านคุณลักษณะพนักงาน ในเรื่องพนักงานควรได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา หรือคู่สมรสและบุตร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กรเพื่อทำให้เกิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่
- 2) ผลปัจจัยส่วนบุคคลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (1) โดยเพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีการคิดการวิเคราะห์ มีความต้องการผลประโยชน์หรือสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรไม่เหมือนกัน เป็นเหตุผลที่ทำให้แตกต่างกัน ด้านอายุที่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยยังสามารถโอนย้าย ปรับเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย แต่ในส่วนพนักงานที่มีอายุมากซึ่งมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงงาน ด้านอาชีพที่แตกต่างกันเกิดจากอาชีพพนักงานเอกชนจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่จำเจ มีอำนาจตัดสินใจในงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงาน

แสดงความสามารถในงาน ซึ่งแตกต่างจากการรับราชการ รัฐวิสาหกิจ งานที่ได้รับมอบหมายอาจจำเจ ไม่ท้าทาย ไม่มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติต้องผ่านผู้บังคับบัญชาเสมอ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน จะมีความคาดหวังในตำแหน่งที่จะก้าวสูงขึ้นจากจุดเดิม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า (2) ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะพนักงานในองค์กรที่มีการศึกษาต่างกันต้องการให้องค์กรปฏิบัติกับพนักงานในองค์กรให้เท่าเทียมกัน โดยไม่มีช่องว่างระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ 0.760 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ 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 การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรก็จะอัตราที่สูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร มีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัย อริศา ฤทธิจรรุญ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูในองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ เนื่องจากองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความโปร่งใสในการดำเนินการ สามารถให้ตรวจสอบได้และหัวหน้ามีความเสมอภาคต่อพนักงานทุกคนโดยปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลาย หากองค์กรมีด้านลักษณะการบริหารที่ดี ยิ่งทำให้พนักงานอยากคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงมีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร มีความสำคัญในระดับที่ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ชานัญ เกษประทุม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น และค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นการจะรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ควรจะมีการส่งเสริมและกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยทุก ๆ ด้านมีความสำคัญต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

1) ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง จะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงานในปัจจุบัน และจะต้องทำเทียมเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน การปรับเงินเดือนประจำปีจะต้องมีความเป็นธรรมและมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย เป็นที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน การได้รับมอบหมายงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้นจากองค์กร สามารถพัฒนาทักษะความรู้ให้กับพนักงาน หรือมีการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวพนักงาน สร้างความรู้สึกที่ดีว่าพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร

4) ด้านความมั่นคงในการงาน ความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง ไม่เลิกจ้างพนักงานได้โดยง่าย มีการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานภายในองค์กรก่อนเสมอจากการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของพนักงานไปพร้อมกับความยุติธรรม และพนักงานมีโอกาสในการเติบโตในสายงาน เป็นสิ่งที่เพิ่มความมั่นใจให้พนักงาน

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กร ไม่มีการสร้างชนชั้นหรือระดับ トラบดที่พนักงานมีความรู้สึกเท่าที่ทำงานเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเอง จะทำให้การรักษาพนักงานให้คงอยู่เป็นไปได้อย่างดี

6) ด้านลักษณะการบริหาร ควรเป็นสิ่งที่พื้นฐานที่องค์กรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานต้องชัดเจน การดำเนินงานขององค์กรต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หัวหน้างานจะต้องให้ความเสมอภาคมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน ระบบในการทำงานไม่ควรตึงเกินไป ควรสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การกำหนดเวลาทำงาน เวลาพัก สิทธิในการลาต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานสามารถจัดการแบ่งเวลางานโดยไม่ส่งผลการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างดี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้ต่อไป

8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างความภูมิใจในงานและในหน้าที่ย่อมเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกาศนโยบายอย่างชัดเจน ให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ การทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ หรือมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน

2) ควรศึกษาพนักงานในแต่ละองค์กรโดยเฉพาะเจาะจง เพราะองค์กรเอกชน รัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ต่างมีระบบงานที่ไม่เหมือนกัน พนักงานอาจมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

3) ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่จะคงถาวรและ

ไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยควรมีระยะเวลาห่างพอสมควรเพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์กับหลายๆ องค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- ชำนาญ เกษประทุม. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันทา โสรรัตน์. (2558). *การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิศาชล เรืองชู. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติ แห่งประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์ภักดิ์ วิ่งเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริสา ฤทธิ์จัญญ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cochran, W. (1977). *Sampling techniques* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Davis, L., & Cherns, A. (eds.). (1975). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Taunton, R., Krampitz, S., & Woods, C. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *The Journal of nursing administration*, 19(3), 14-19.

**Data Availability Statement:** The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

**Conflicts of Interest:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

**Publisher's Note:** All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



**Copyright:** © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).