

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร
กรณีศึกษา โรงแรม 5 ดาว ตำบลป่าตองจังหวัดภูเก็ต

**Factors affecting the retention of employees to remain with the
organization. A case study one of the 5-star hotels in Patong Subdistrict,
Phuket Province.**

ธิดารัตน์ คงพะปัญญา¹ ยุทธชัย ฮารีบิน*² เอกพล วงศ์เสรี³ วรรณวลัย บุตรเลี่ยม⁴
สุวรินทร์ ยาหาวา⁵ ภัทรพร เกตุแก้ว⁶ และปิยธิดา รัฐทวิจิตร⁷

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน และเสนอแนวทางในการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ประชากรที่ใช้ศึกษาจำนวน 130 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยใช้สูตร ตารางการสุ่มของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม และจากการศึกษาการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาวิจัยนี้สามารถนำข้อมูลและข้อเสนอแนะดังกล่าว กำหนดแผนบริหารงานบุคคล เช่น การโครงการอบรมเพื่อบุคคลากรเกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพอย่างเป็นระบบ การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ กิจกรรมที่สร้างความ สามัคคีในการปฏิบัติงาน เช่น Sportday การเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตตามสายงานของตนเอง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน

คำสำคัญ: การดำรงรักษา ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิต

^{1,4-6} นักศึกษา สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

²⁻³ อาจารย์, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

* Corresponding author E-mail: yuttachai.mas@gmail.com



Abstract

The objective of this research is to study and analyze quality of life factors the relationship between quality of work life and engagement and propose guidelines for employee retention for the organization of the Patong Bay Hill Hotel. The population of the study was 130, the sample consisted of 97 persons, using Krejcie and Morgan's random sampling formula. The tools used for data collection were questionnaires. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation. and a simple Pearson correlation coefficient. The results showed that the quality of work life study The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect, namely salary and welfare. Good relationship within the organization career advancement Potential Development social responsibility from the study of the employee's commitment to the organization the overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level. and at a high level in 2 aspects, namely, commitment to persistence affiliation due to social norms and from studying the maintenance of employees to stay with the organization The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects, namely, success at work. career advancement Responsibility From this research study, such information and recommendations can be used. Determine personnel management plans, such as a systematic training program for personnel to develop in their careers. organizing relationship activities Providing opportunities for employees to grow in their own line of work Including creating a good work culture that is accepted by all employees

Keywords: Retention, Employees Engagement and Quality of life

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้องค์กรธุรกิจต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้อง หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารและการจัดการเพื่อการอยู่รอดขององค์กร องค์กรที่สามารถพัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ (ชัชวาล ทัดศิวัช, 2553: สุทิน สายสงวน. (2533). องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ที่องค์กรได้ให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นที่ทราบกันดีว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีคนเก่งและคนดีเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ก้าวไปข้างหน้าและดำเนินการให้องค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ ดังนั้นจึงเปรียบได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนสิ่งล้ำค่าที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาไว้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (สุปรียา ชื่นกลิ่น (2546).

การธำรงรักษาพนักงานโรงแรม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถและความชำนาญเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงานทำให้ไม่ต้องมีการสอนงาน พนักงานใหม่เกิดทีมงานที่มั่นคง มีความรัก ความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะพนักงานโรงแรมคนเก่าจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้าใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเพราะมีพนักงานที่รู้งานและมีความชำนาญเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ (อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, 2545). องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น



ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่ามีผู้บริหารเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับพนักงานทั้งหมดในองค์กรด้วย หากในองค์กรไม่มีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพราะพนักงานในองค์กรเปรียบเหมือนเสาหลักในองค์กร เช่นเดียวกัน หากองค์กรขาดพนักงานที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ก็ยากที่จะทำให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตและบรรลุผลสำเร็จได้

การที่องค์กรต้องการที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับโรงแรมได้นั้น ควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญและให้ความใส่ใจ เพราะหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ (อัญชูลี สมครการ, 2548) โดยในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ทั้งนี้องค์กรจึงควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรด้วย รวมถึงการทำให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพะทางร่างกาย สุขภาวะทางอารมณ์แล้ว นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมทางสุขภาพจิต และต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ และมีคุณภาพที่ดีขององค์กร การมีคุณภาพชีวิตที่ดียังช่วยลดปัญหา การขาดงาน การลาออกของพนักงานอีกด้วย คุณภาพชีวิตจึงมีส่วนช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตัวผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าในสายงานที่ทำอย่างยั่งยืน (จิระ หงส์ดารมย์. (2533)

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวที่บ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และยังเป็นสิ่งที่ใช้ในการพยากรณ์ความน่าจะเป็นในการคงอยู่ของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการขาดงาน การลาออกของพนักงาน ทำให้เกิดความสูญเสียขององค์กร เสียเวลาในการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยดำรงรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในองค์กร (दनัย เทียนพุด, 2543)

จากความสำคัญที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะมุ่งทำการศึกษา ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ไปเป็นแนวทางในการนำไปสู่การดำรงรักษาพนักงาน แก้ไขปัญหาการลาออก การดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานและ ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน รวมทั้งทำให้พนักงานนั้นได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรที่วางไว้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลในการดำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร
- 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของและการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร
- 3) เพื่อเสนอแนวทางในการดำรงรักษาพนักงานให้กับองค์กร

วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยเพื่อให้งานวิจัยมีความถูกต้องและมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างดังนี้คือ จำนวนพนักงานโรงแรม 130 คน



มีการรวบรวมและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บข้อมูล ด้วยการใช้แบบสอบถาม โดยการทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก จากการสุ่มเลือกจากจำนวนพนักงาน 97 คน โดยใช้สูตร ตารางการสุ่มของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด หนังสือ ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและในเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติต่างๆ ได้แก่ การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient)

ผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ได้ข้อมูลกลับมา 97 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระดับการศึกษาม.6/ปวช. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 สถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	27	27.8
หญิง	70	72.2
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และชายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 25 ปี	5	5.2
25-35 ปี	47	48.5
36-45 ปี	20	20.6
46 ปีขึ้นไป	25	25.8
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่ช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ



25.8 ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ม.3	24	24.7
ม.6/ปวช.	34	35.1
ปวส.	12	12.4
สูงกว่าปริญญาตรี	27	27.8
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามวุฒิการการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาม.6/ปวช. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ระดับการศึกษาม.3 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และระดับการศึกษาปวส.จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	41	42.3
สมรส	44	45.4
หม้าย/หย่าร้าง	12	12.4
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ปี	5	5.2
1-3 ปี	31	32.0
3-4 ปี	23	23.7
มากกว่า 4 ปี	38	39.2
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2



ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน และระดับการดำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N = 97		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.38	.694	มาก
2.ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	4.40	.641	มาก
3.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.36	.575	มาก
4.ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.27	.576	มาก
5.ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.44	.567	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.37	.533	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37 และ S.D. = 0.533) เมื่อพิจารณาเป็น ด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (\bar{X} = 4.44 และ S.D. = 0.567) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (\bar{X} = 4.40 และ S.D. = 0.641) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (\bar{X} = 4.38 และ S.D. = 0.694) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (\bar{X} = 4.36 และ S.D. = 0.575) และด้านการพัฒนา ศักยภาพ (\bar{X} = 4.27 และ S.D. = 0.576) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	N = 97		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1.ความผูกพันด้านจิตใจ	4.71	1.334	มากที่สุด
2.ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.37	.749	มาก
3.ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม	3.75	1.301	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.28	.772	มาก

จากตาราง 7 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานทั้ง 3 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28 และ S.D. = 0.772) เมื่อพิจารณาเป็น ด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (\bar{X} = 4.71 และ S.D. = 1.334) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (\bar{X} = 4.37 และ S.D. = 0.749) และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (\bar{X} = 3.75 และ S.D. = 1.301) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการอ้างรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

การอ้างรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร	N = 97		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.47	.581	มาก
2.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.35	.730	มาก
3.ด้านความรับผิดชอบ	4.44	.584	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.42	.564	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการอ้างรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42 และ S.D. = 0.564) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (\bar{X} = 4.47 และ S.D. = 0.581) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.44 และ S.D. = 0.584) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (\bar{X} = 4.35 และ S.D. = 0.730) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและการอ้างรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและการอ้างรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร (ตารางรวม)

ตัวแปร	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ด้านความสัมพันธ์ที่ภายในองค์กร	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ความผูกพันด้านจิตใจ	ความผูกพันด้านการคงอยู่	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านความรับผิดชอบ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	1										
ด้านความสัมพันธ์ที่ภายในองค์กร	.836**	1									
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.630**	.662**	1								
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	.557**	.556**	.725**	1							
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.784**	.848**	.737**	.640**	1						
ความผูกพันด้านจิตใจ	.137	.240*	.214*	.121	.138	1					
ความผูกพันด้านการคงอยู่	.532**	.604**	.547**	.455**	.620**	.225*	1				
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.329*	.343**	.148	.098	.625**	.082	.304**	1			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.712**	.635**	.542**	.354**	.654**	.332**	.532**	.228*	1		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.685**	.622**	.563**	.447**	.663**	.228*	.410**	.217*	.692**	1	
ด้านความรับผิดชอบ	.670**	.694**	.668**	.492**	.720**	.203*	.572**	.338**	.626**	.740**	1
\bar{X}	4.38	4.40	4.36	4.27	4.44	4.71	4.37	4.75	4.47	4.35	4.44
S.D.	.694	.641	.575	.576	.567	1.334	.749	1.301	.581	.730	.584

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 95% ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.95% และมีตัวแปรบางตัวที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 และการอ้างรักษาพนักงาน ตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.95%



สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรของโรงแรม 2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรในโรงแรม 3. เพื่อเสนอแนวทางในการดำรงรักษาพนักงานให้กับองค์กรของโรงแรม

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรของโรงแรม

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.37 และ S.D. = 0.533) เมื่อพิจารณาเป็นด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (\bar{X} = 4.44 และ S.D. = 0.567) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (\bar{X} = 4.40 และ S.D. = 0.641) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (\bar{X} = 4.38 และ S.D. = 0.694) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (\bar{X} = 4.36 และ S.D. = 0.575) และด้านการพัฒนาศักยภาพ (\bar{X} = 4.27 และ S.D. = 0.576) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับผลงานวิจัยอื่นๆ พบว่า จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรม องค์ประกอบ 5 ด้าน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการพัฒนาศักยภาพ และผลการศึกษา พบว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Richard E. Walton (1973) ศึกษาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน มีบรรยากาศที่เป็นมิตร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันซึ่ง

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28 และ S.D. = 0.772) เมื่อพิจารณาเป็นด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (\bar{X} = 4.71 และ S.D. = 1.334) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (\bar{X} = 4.37 และ S.D. = 0.749) และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (\bar{X} = 3.75 และ S.D. = 1.301) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับผลงานวิจัยอื่นๆ พบว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม องค์ประกอบ 3 ด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม และผลการศึกษา พบว่าซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Meyer and Allen (1991) ความผูกพันด้านจิตใจ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคลากรที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กรทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ การที่บุคลากรที่มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องมองความผูกพันในรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยั่งยืนเท่าไรเท่ากับบุคลากรนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น และความผูกพัน



เนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่ตะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่าการดำรงรักษาพนักงานทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42 และ S.D. = 0.564) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (\bar{X} = 4.47 และ S.D. = 0.581) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.44 และ S.D. = 0.584) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (\bar{X} = 4.35 และ S.D. = 0.730) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากับผลงานวิจัยอื่นๆ พบว่า จากการศึกษาการดำรงรักษาพนักงานของพนักงาน องค์ประกอบ 3 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และผลการศึกษา พบว่าซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วิเชียร วิหยอุดม (2552) กล่าวถึง ด้านความสำเร็จในการทำงาน การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรในโรงแรม

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อเรียงเป็นรายด้าน จากความสัมพันธ์สูงสุด สรุปได้ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = .694) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = .641) รองลงมา คือ ด้านด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = .576) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = .575) และรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก (r = .567)

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ในภาพรวมพบว่ามีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเรียงเป็นรายด้านจากความสัมพันธ์สูงสุด สรุปได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = 1.334) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก (r = 1.301) และรองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการดำรงรักษาพนักงาน (S.D.) โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก (r = .749)



วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3. เพื่อเสนอแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานให้กับองค์กร

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร” สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ และวางแผนทางแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียและลาออกของพนักงาน และการหาวิธีสร้างแรงจูงใจและดึงดูดใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานยิ่งขึ้น มีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพื่อให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบทรัพยากรส่วนบุคคล และ นำข้อมูลที่น่าจะได้เหล่านี้เสนอให้องค์กรได้นำไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กรไปใช้ อย่างยั่งยืน อาทิเช่น องค์กรควรให้ความสนใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (ปฎิคม สุชาติ, 2561)

ข้อเสนอแนะ

ผู้เสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลไปใช้ประโยชน์ทางการปฏิบัติและการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ควรจัดให้มีโครงการอบรมเพื่อบุคลากรเกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพอย่างเป็นระบบไม่ว่าจะเป็นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้พนักงานเกิดความรู้ความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร เช่น การฝึกอบรม การดูงาน กิจกรรมกลุ่ม รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

2) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ เพิ่มเติม เช่น งานปีใหม่งานเลี้ยงขอบคุณพนักงาน กิจกรรมที่สร้างความ สามัคคีในการปฏิบัติงาน เช่น Sportday การจัดเลี้ยง

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตตามสายงานของตนเองและมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อพนักงานแสดงออกถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดี สนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในงาน กับ การปฏิบัติงานทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มมากขึ้นหรือการนำเที่ยวประจำปี เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในองค์กร การเพิ่มมากขึ้น

4) ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดให้มีการอบรม/สัมมนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น

5) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการให้ค่าตอบแทน พิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น โบนัสผลงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานนอกสถานที่ ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีต่างๆ ที่องค์กรได้กำหนด ขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1) วิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

2) งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือหลัก ดังนั้น



การทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ หรือใช้วิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้รายละเอียดเนื้อหาที่ชัดเจนมากขึ้น

3) การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ในปัจจัยด้านอื่นๆ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

4) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงแรม

เอกสารอ้างอิง

จิระ หงส์ดารมย์. (2533). *ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทยวารสารคน*. 1(4), หน้า 27-28.

ชัชวาล ทัดศิวัช, (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร*, รัฐสภาสาร.

दनัย เทียนพุ่ม.(2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปฎิคม สุชาติ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร:กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัด*. สืบค้นเมื่อ 27 ต.ค 2563

(<http://58.181.147.25/ojsjournal/index.php/8thconference/article/view/1295/1185>)

วิเชียร วิทยอดม.(2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพมหานคร : ธนอักษรพิมพ์

สุพิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สุปรียา ชื่นกลิ่น (2546). *อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขา จิตวิทยา อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร*, (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

อัญชุลี สัมครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย*. สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York : Minnesota University.

