

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชน
ให้บริการซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
Human resource management affecting to employee retention
of a software services company in Huai Khwang District, Bangkok

ปริญญา อรุณพงษ์

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Parinya Arunpong

E-mail : Parinya.aru@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานของบริษัทเอกชน ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารของ ผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (2) ศึกษาความผูกพันและความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อเพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชน ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิด เป็นร้อยละ 57.5 มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็น

ร้อยละ 83.5 มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีตำแหน่งงาน มีโปรแกรมเมอร์ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.03 มีประสบการณ์ในการทำงาน มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-3 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 4-6 ปี เท่ากัน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขต ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน มากที่สุด รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of the research were to (1) study the quality of life at work of employees of a software services company in Huai Khwang District, Bangkok, including Compensation, Environment that was hygienic and safe, the development of the potential of workers, Management characteristics of executives and the Balance between life and work, (2) study commitment and loyalty to the organization of employees of a software services company in Huai Khwang District, Bangkok, including Confidence and faith in the organization, Willingness to work for the organization, The need was part of the organization's membership and Job satisfaction, and (3) study the factors affecting to employee retention of a software services company in Huai Khwang District, Bangkok.

The sample group was 200 people of employees of a software services company in Bangkok. The tool used for collecting the data was a questionnaire. Data analysis by using computer software package was to find percentage value, average and standard deviation.

The results of research showed that employees of a software services company in Bangkok who answered the questionnaire most of them were 115 men representing 57.5. Most of them were 31-40 years old, 99 people representing 49.5. Most of them were single, 151 people representing 75.5. Most of them had a bachelor's degree or equivalent of 167 people representing 83.5 Most of them have monthly income of 20,001 – 30,000 baht, 125 people, representing 62.5 Most of them are Programmer of 126

people representing 63.03. Most of them had a working period of 1-3 years and 4-6 years, 74 people representing 37.0.

The results of research showed that Factors quality of life at work of employees of a software services company in Bangkok Overall, it's at a high level. When considering each factor, it was found that the factor at the highest level is compensation and the factor that is at the high level is the development of the potential of workers, Management characteristics of executives, Environment that is hygienic and safe and the Balance between life and work respectively.

The results of research showed that Factors commitment and loyalty to the organization of employees of a software services company in Bangkok Overall, it's at a high level. When considering each factor, it was found that every factor had a high level of opinion.

Keyword: Quality of life at work, Commitment, and loyalty to the organization

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจให้บริการด้านซอฟต์แวร์เป็นบริษัทเอกชนที่เน้นให้บริการแก่ผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยสำคัญถือว่าเป็นหัวใจของธุรกิจให้บริการด้านซอฟต์แวร์อยู่ 3 ปัจจัยได้แก่ ลูกค้า การจัดการและพนักงาน ซึ่งพนักงานถือว่าเป็นบุคลากรที่ส่งมอบบริการของบริษัทให้แก่ลูกค้าเพื่อสร้างความประทับใจ หากต้องเสียบุคลากรในตำแหน่งนั้นไปจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานนั้นจึงมีความสำคัญ ซึ่งการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจจะศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 200 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

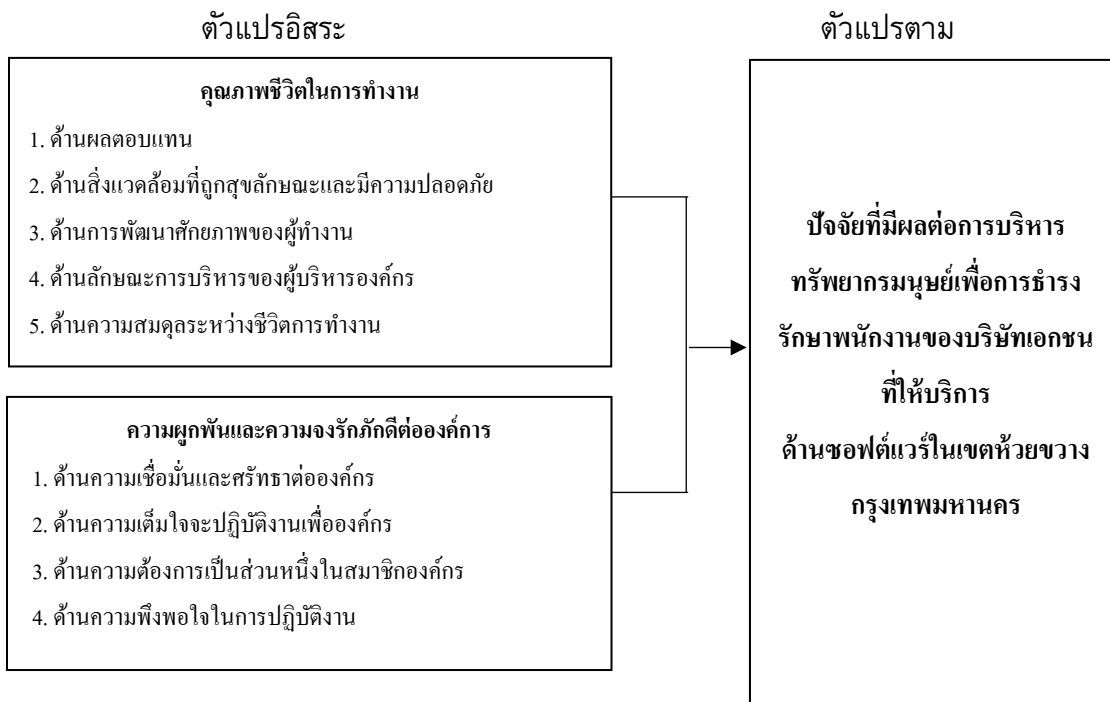
ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงมีนาคม พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อใช้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการแก้ไขปัญหา หลีกเลียงและปรับปรุงปัจจัยที่กระตุ้นทำให้พนักงานทำงานไม่ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการมาสาย การขาดงานและการลาออกของพนักงานได้
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้มาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกำหนดนโยบาย ตลอดจนทิศทางการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างใน สุเนตร นามโคตศรี, 2553, หน้า 8) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม, สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย, การสร้างศักยภาพโดยแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน, ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้, การบูรณาการทางสังคม, พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่ได้รับความเครียด, การมีเวลาว่างอย่างเหมาะสม และการยอมรับทางสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1993 อ้างใน นันทภัทร อักษรดิษฐ์, 2550, หน้า 29) มีแนวคิดต่อความผูกพันด้านพฤติกรรม โดยมีองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

องค์ประกอบแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่ดีของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ

องค์ประกอบที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้น เนื่องจากพนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุนที่จะทำงานในองค์กร

องค์ประกอบที่สาม คือ ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เกิดขึ้น เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกอนงค์ ศรีสำอางค์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย (2559) วิจัยเรื่อง การชำระรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การสนับสนุนให้อาจารย์นำเสนอและตีพิมพ์ผลงานวิชาการออกสู่ระดับชาติและนานาชาติ การพัฒนาอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และการสนับสนุนงบประมาณ นั่นที่มี อิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัย ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยทั่วไป

ทักษิณัย เพชรเกียร (2556) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการชำระรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า มีระบบการบริหารงานชัดเจน มีระบบ การบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมผ่าน การกระจายอำนาจตามสายงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มี ความเสียสละ เอาใจใส่ดูแลครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีผู้บริหารจะให้ความสำคัญเป็น อย่างมากต่อการชำระรักษาบุคลากรครูในโรงเรียน

สรัญญา บัลลังก์ (2557) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การชำระรักษาบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว กรณีศึกษา: บริษัท AAA ในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ

จึงควรต้องทำการศึกษาวิธีการในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้หลากหลาย พยายามจัดสรรปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอและตรงต่อความต้องการของพนักงาน เช่น 1) พนักงานต้องการได้รับการอบรมความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจกระบวนการทำงานได้ถูกต้องตรงกัน หน่วยงานควรจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนาอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ทักษะต่าง ๆ จากการอบรมกลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น 2) การปรับปรุงระบบการทำงานที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดความสับสน 3) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบการ ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และมีความปลอดภัยต่อตัวพนักงาน 4) ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่าง และเพิ่มความสามัคคี 5) การจัดสรรสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือน

นงศ์เยาว์ แสงผล (2557) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กรการมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด

Miner (1992 อ้างใน พงษ์เทพ เกษดวัน, 2555, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เป็นความรู้สึกของการที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ได้เกิดซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้ องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Walton (อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546, หน้า 12-14) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย 3) การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกฝนความสามารถ 4) ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ส่งเสริมด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานมีความยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานโดยรวม 8) ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีภาวะจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitation Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบเจาะจง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานของบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจาก มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของคำถาม

3) นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) โดยวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

4) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แล้วนำมาทำการลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลข เพื่อคำนวณผลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นดังนี้

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อบรรยายคุณสมบัติของแต่ละตัวแปรต่าง ๆ เป็นข้อมูลเบื้องต้น โดยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย (descriptive statistics) นำเสนอในรูปของความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อความของตัวแปรแต่ละด้าน นำเสนอในรูปของร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนี้

2.1 .คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.2 ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 200 ชุด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และเพศหญิงจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5, สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานโปรแกรมเมอร์ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 14 คน คิด

เป็นร้อยละ 4.0, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ส่งเอกสาร ตำแหน่งละจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0, การบัญชี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5, ผู้ทดสอบระบบ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0, แม่บ้าน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0, ผู้ออกแบบหรือผู้ประสานงานโครงการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0, น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5, 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0, มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5, ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร และด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชนให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีตำแหน่งงาน มีโปรแกรมเมอร์ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63.03 มีประสบการณ์ในการทำงาน มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1-3 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 4-6 ปี เท่ากัน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านค่าตอบแทน มากที่สุด รองลงมา ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ใน เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุกด้านมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ด้าน ลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย ดังนี้

ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน

ความคิดเห็นผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าองค์กรสนับสนุนให้ตนเองได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีทำงานได้อย่างเต็มที่ ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์กรใช้เจ้าหน้าที่ชั่วคราวหรือ เจ้าหน้าที่จากภายนอกมากเกินไป จนทำให้ท่านไม่สามารถทำหน้าที่ของท่านดีที่สุด ในลำดับสุดท้ายกลุ่ม ตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์กรให้ความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องทีกลุ่มตัวอย่างสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอก อนงค์ ศรีสำอางค์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย (2559) วิจัยเรื่อง การชำระรักษาอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เช่นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การสนับสนุนให้อาจารย์นำเสนอและตีพิมพ์ผลงาน วิชาการออกสู่ระดับชาติและนานาชาติ การพัฒนาอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และการสนับสนุนงบประมาณ นั่นที่มี อิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออกของอาจารย์ มหาวิทยาลัย ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยทั่วไป

ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร

ความคิดเห็นผลการศึกษาศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงานในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตัวเองได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และในลำดับสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับความรับผิดชอบในงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายเพียงพอต่อความต้องการของตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักดนัย เพชรเกษิ (2556) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า มีระบบการบริหารงานชัดเจน มีระบบการบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมผ่าน การกระจายอำนาจตามสายงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความเสียสละ เอาใจใส่ดูแลครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีผู้บริหารจะให้ความสำคัญเป็น อย่างมากต่อการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรักษาและมีความปลอดภัย

ความคิดเห็นผลการศึกษาศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรักษาและมีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าบริเวณที่กลุ่มตัวอย่างทำงานมีความสะอาด มีการระบายอากาศที่ดี และมีแสงสว่างเพียงพอในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า บริเวณที่กลุ่มตัวอย่างทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างถูกสุขลักษณะ และในลำดับสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการทำงานที่องค์กรไม่เกิดความผิดพลาดร้ายแรงขึ้นที่นี้เป็นเพราะความบังเอิญ (by chance) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา บัลลังก์ (2557) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อธำรงรักษาบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว กรณีศึกษา: บริษัท AAA ในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานจึงควรต้องทำการศึกษหาวิธีการในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ ให้หลากหลาย พยายามจัดสรรปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอและตรงต่อความต้องการของพนักงาน เช่น 1) พนักงานต้องการได้รับการอบรมความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจกระบวนการทำงานได้ถูกต้องตรงกัน หน่วยงานควรจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนาอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ทักษะต่าง ๆ จากการอบรมกลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น 2) การปรับปรุงระบบการทำงานที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดความสับสน 3) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบการ ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และมีความปลอดภัยต่อตัวพนักงาน 4) ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่าง และเพิ่มความสามัคคี 5) การจัดสรรสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน

ผลการศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตหัวขวาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในกรุงเทพมหานครมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวเองมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ มีในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตัวเองชอบและมีความสุขกับงานที่ตนทำอยู่ และในลำดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเมื่อไรก็ตามที่มีความกดดัน หัวหน้างานจะขอให้ตนทำงานเร็วขึ้น แม้ว่าจะเกิดการทำงานที่ลัดชั้นตอน (shortcuts) และอาจจะส่งผลให้มีความเสี่ยงเกิดความผิดพลาดเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงศ์เยาว์ แสงผล (2557) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กรการมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกปัจจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด

ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร

ความคิดเห็นผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นว่าตัวเองปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในระดับมาก โดยรองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ตัวเองได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในลำดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตัวเองปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miner (1992 อ้างใน พงษ์เทพ เเงะดวน, 2555, หน้า 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เป็นความรู้สึกของการที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ได้เกิด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้ องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความคิดเห็นผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าตัวเองทำงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถเพื่อองค์กร มีในระดับมากที่สุด รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ตัวเองคำนึงถึง

ผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ของตนเอง และในลำดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าตัวเองทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ พยายามทำงานมากเกินไป เกร็งรีบเกินไปในเวลาจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Walton (อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546, หน้า 12-14) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย 3) การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกฝนความสามารถ 4) ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคง 5) ส่งเสริมด้านสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานมีความยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานโดยรวม 8) ลักษณะงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานที่ตนเองพอใจจะทำให้มีภาวะจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ในเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาไว้ 2 เรื่อง คือ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งทำการศึกษา 5 ด้าน คือ (1) ด้านผลตอบแทน (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (4) ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร (5) ด้านความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิต และเรื่องความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยทำการศึกษา 4 ด้าน คือ (1) ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร (2) ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (3) ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกองค์กร (4) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงาน สามารถนำไปประยุกต์โดยการเพิ่มหรือลดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานที่ต้องการศึกษาได้

ข้อเสนอแนะด้านการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรจึงควรเข้าไปปรับปรุงตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มีสภาพดียิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรควรส่งเสริมตัวแปรด้านผลตอบแทน โดยการปรับอัตราเงินสวัสดิการเพิ่ม ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสำรวจข้อมูลจากธุรกิจเดียวกัน และในส่วนของพนักงานเดิมที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรอยู่ 2 ปีขึ้นไป ควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนใหม่ หรือเพิ่มตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ องค์กรอาจจัดให้พนักงาน

ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคลของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อหาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษานโยบายและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทเอกชนที่ให้บริการด้านซอฟต์แวร์ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับสถาบันต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้นในการกำหนดตัววิจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ได้อย่างได้ผล จึงควรที่จะทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน

เอกสารอ้างอิง

- ทักดนัย เพชรเกียรติ. (2556). การพัฒนารูปแบบการธำรงรักษาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาศาสนาปริณายามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณรงค์เยาว์ แสงผล. (2557). อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กรการมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กาสะลองเซรามิคส์ จำกัด จังหวัดลำปาง.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วิทยานิพนธ์ปริณายามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พงษ์เทพ เจะด่วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). สารนิพนธ์

- ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สร้อยญา บัลลังก์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การชำระรักษาบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว กรณีศึกษา: บริษัท AAA ในจังหวัดลำปาง. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ต่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เอกอนงค์ ศรีสำอางค์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย. (2559). การชำระรักษาอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.