อิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

Influencing of Organizational Factor Organizational Culture Expectation in Job Performance and Quality of Work Life Affecting Intention to Stay of Employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited

การะเกด ช่วยทอง
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Karaked Chuaythong
6114993843@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 321 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ปัจจัยองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.17) วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ($\bar{X}$ = 4.19) ความคาดหวังในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน ($\bar{X}$ = 4.14) ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพและระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ปัจจัยองค์กรด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influencing of organizational factor organizational culture expectation in job performance, and quality of work life affecting intention to stay of employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited factors include demographic factors, organizational factor, organizational culture, expectation in job performance and quality of work life. The 321 sample were drawn from population of employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited of the respondents were female, 31-40 years old , married , received Bachelor's Degree, received monthly income of 10,001 – 20,000 bath and had worked more than 8 years. Organizational factor were at high level ($\bar{X}$ = 3.94). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were benefits ($\bar{X}$ = 4.17). Organization culture were at high level ($\bar{X}$ = 4.00). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was long-term orientation ($\bar{X}$ = 4.19). Expectation in job performance were at high level ($\bar{X}$ = 4.10). Quality of work life were at high level ($\bar{X}$= 3.96). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were the compensation and work- life balance ($\bar{X}$= 4.14). The overall intention to stay of employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited was rated at a high level ($\bar{X}$ = 3.75).

The results of hypothesis test show that (1) the employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited with different status and education had different overall intention to stay of work at statistical significance of 0.05 levels. (2) Organization factors; job continuity and security, supervisor support, benefits , culture and value, job responsibility and autonomy, interpersonal relationship had effect the

intention to stay of employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited at statistical significance of 0.05 levels. (3) Organizational culture; long-term orientation, individualism and collectivism, uncertainty avoidance, power distance, masculinity and femininity had effect the intention to stay of employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited at statistical significance of 0.05 levels. (4) Expectation in job performance had effect the intention to stay of employees in sri trang gloves (Thailand) Public Company Limited at statistical significance of 0.05 levels.(5) Quality of work life; management characteristics of corporate executives, work-life balance, compensation and social responsibility had effect the intention to stay of employees in Sri Trang Gloves (Thailand) Public Company Limited at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Intention to stay of work

บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนับเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ การขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถเป็นปัญหาใหญ่ในหลายประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะช่วงการระบาดของ COVID-19 ยิ่งส่งผลต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง เศรษฐกิจไม่สามารถเดินต่อไปได้ หลายองค์การต้องลดวันทำงานและลดต้นทุนโดยเฉพาะการลดเงินเดือนและค่าตอบแทนลงเท่ากับจำนวนวันที่ทำงานในสำนักงาน ทำให้บุคลากรในองค์การที่ขาดความผูกพันต่อองค์การต่างพร้อมใจกันลาออกเพื่อไปทำธุรกิจส่วนตัวเนื่องจากรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายส่งผลกระทบต่อองค์การที่ต้องประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะที่มีทักษะตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นับเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่จะขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จากการสำรวจความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจในปี พ.ศ. 2563 พบว่าช่วงครึ่งปีแรกรวมกันอยู่ที่ 303,776 อัตราโดยมีการเปิดรับสมัครงานสูงสุดในเดือนกุมภาพันธ์อยู่ที่ 124,629 อัตรา แต่ในช่วงเดือนมีนาคม- เมษายนการจ้างงานลดลงร้อยละ16.5 เทียบกับเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การระบาดของ COVID-19 เริ่มมีตัวเลขผู้ติดเชื้อสูงขึ้นทำให้ธุรกิจต่างก็ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (JobThai, 2020)

บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพและการลาออกเช่นเดียวกัน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นผู้นำการผลิตและจำหน่ายถุงมือยางธรรมชาติและถุงมือยางไนไตรส์ให้แก่ลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศมีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยด้วยกำลังการผลิตกว่า 33,000 ล้านชิ้นต่อปีเป็นหนึ่งในผู้นำด้านการผลิตถุงมือยางระดับโลกมีส่วนแบ่งการตลาดประมาณร้อยละ8 ของความต้องการยางธรรมชาติทั่วโลกจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคคลากรที่มีคุณภาพเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ในขณะที่บริษัทมีนโยบายและวิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าให้แก่พนักงานรวมถึงสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม และบริษัทได้ดำเนินนโยบายนี้มาอย่างเคร่งครัด (บมจ.ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย), 2563) ดังนั้นบริษัทจึงต้องให้ความสำคัญต่อการรักษาบุคคลากรให้ตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศ

ไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 จำนวนทั้งสิ้น 1,624 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 321 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลปัจจัยองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 5 อิทธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2. ทำให้ทราบถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Taunton et al. (1989) ให้ความหมาย ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรปัจจุบัน และมีการวางแผนในอนาคตว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานานที่สุด โดยวัดจากระยะเวลาที่เข้ามาทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ในขณะที่ Neuhauser (2002) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานเกิดจากความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจและ พึงพอใจ ตลอดจนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นให้นานที่สุด โดยที่ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานคงอยู่ในงานด้วยองค์ประกอบ 5 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ (Organizational Components) (2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) (3) การให้รางวัล (Reward) (4) ลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) และ (5) สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) (Mathis & Jackson, 2011)

2.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร

Kluckhohn and Kelly (1945). อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม โดยประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ลูกจ้าง (Employee) รับรู้และสร้างแบบแผนของความเชื่อค่านิยมและความคาดหวัง ซึ่ง Schein (2004) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็น แบบแผนฐานคติพื้นฐาน การค้นพบ คิดขึ้นมาใหม่ หรือพัฒนา โดยกลุ่มตามที่เรียนรู้ในการแก้ปัญหาในการปรับตัวจากภายนอกและบูรณการจากภายใน ซึ่งทำได้ดีเพียงพอที่จะได้รับการยอมรับและนำไปสอนแก่คนรุ่นใหม่ให้มีการรับรู้การคิด และรู้สึกที่ถูกต้องในส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับปัญหาดังกล่าว โดยที่ Hofstede (1991)ใช้แบบสำรวจคุณค่าวัฒนธรรม (Values Survey Module) จัดลักษณะของวัฒนธรรมออกเป็นหมวดหมู่ตามนิยามของวัฒนธรรมที่หมายถึงรูปแบบวิธีการคิด รู้สึก และตอบสนองของกลุ่มบุคคล เป็น 5 ลักษณะคือ ความเหลื่อมล้าของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และลักษณะสุดท้ายคือ การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น

4.แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในงาน

Clay (1988) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ดีงาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้ Vroom (1970) ที่ชี้ให้เห็นว่าการที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่ ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) สนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านแนวทางของบุคคล สภาพแวดล้อมในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยเน้นในเรื่องของสังคมภายในองค์กรที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีผลผลิตที่ดี และการเติบโตของเศรษฐกิจที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานที่เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 1,624 คนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายสนับสนุน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อการตอบปัญหาในเรื่องที่เราศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนด โดยการตั้งข้อคำถามในแบบสอบถามจะต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีคำถามทั้งหมด 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศ) จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5.การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ปัจจัยองค์กรภาพรวม 0.912 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร 0.836 ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง 0.805 ด้านสวัสดิการ 0.800 ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน 0.737 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 0.946 และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 0.885 วัฒนธรรมองค์กรภาพรวม 0.780 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 0.868 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 0.982 ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม0.883 ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง

0.982 และการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว 0.817 ความคาดหวังในการทำงานภาพรวม 0.857 คุณภาพชีวิตในการทำงานรภาพรวม 0.875 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน 0.794 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณและมีความปลอดภัย 0.726 ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร 0.854 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน 0.757 และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 0.773 ความตั้งใจคงอยู่ในงานภาพรวม 0.801

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 321 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ.2563 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายสนับสนุน หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 321 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลปัจจัยองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก ความคาดหวังในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ไม่มีผลความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. *ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของของ พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)* จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ที่ได้ศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยภาพรวมต่างกันแสดงว่าสถานภาพมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ รัฐสภาพร ไพรสิน และอริสา สำรอง (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ๊กเพรส อินเตอร์เนชั่นแนล(ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าสถานภาพสมรส มีผลความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานของพนักงานโดยภาพรวมต่างกันต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ บุบผชาติ อุไรรักษ์ (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลพบว่า ระดับชั้นการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. *ผลการศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้*

3.1 ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยองค์กรด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ปัจจัยองค์กรด้านสวัสดิการ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ปัจจัยองค์กรด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาปัจจัยองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ปัจจัยองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในระดับมาก มีความเห็นว่า ควรมีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยปราศจากความลำเอียง และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาตามสมควรและเป็นไปอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2 วัฒนธรรมองค์กร ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรกับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในระดับมาก มีความเห็นว่า ในการ

มอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละครั้ง หากพนักงานได้รับคำแนะนำหรือสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผลของงานนั้นออกมาในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3 วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นปัจเจกและกลุ่มนิยม มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นปัจเจกนิยม ในระดับมาก มีความเห็นว่า ความเป็นตัวของตัวเอง ความมั่นใจในตัวเอง ล้วนเป็นสิ่งที่ดี แต่หากมากไปจนไม่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว อาจทำให้เกิดปัญหาในอนาคตในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.4 วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง ในระดับมาก มีความเห็นว่าในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศไหน ไม่ควรจำกัดความรู้ความสามารถ ซึ่งมีเท่าเทียมกันในสังคมและควรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.5 วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา ชนะเคน (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาความคาดหวังในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970) ได้กล่าวว่าการที่พนักงานที่มีความพยายาม ความทุ่มเท เพื่อให้งานออกมาได้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ต้องมีองค์ 3 ประกอบ คือ ความคาดหวังในการพยายามปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ ความคาดหวังในผลตอบแทน รางวัล การเติบโต

6. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์.

(2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบโดยเฉพาะด้านการบริหารงานที่กล่าวว่า การเคารพสิทธิและความเสมอภาค

6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกากับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบโดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ว่าพฤติกรรมที่แสดงถึงการขาดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ จะทำให้พนักงานประเมินคุณค่าของงานและสายงานอาชีพของตนเองต่ำลง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลากรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในทำงานให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์และตั้งใจอยู่ในองค์กรตลอดไป ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพศต่างกัน อายุต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากจนเกินไป

ปัจจัยด้านสถานภาพ และ ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านสถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน และระดับการศึกษาของพนักงาน การศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิธีคิด ทัศนคติ การดำรงชีวิตประจำวัน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกันออกไปด้วย

ปัจจัยองค์กร

ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในทุกด้านเพื่อไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในอนาคต

วัฒนธรรมองค์กร

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง และการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อความเป็นอย่างมาก และหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อไม่กระทบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อความคาดหวังในการทำงานเป็นอย่างมาก ควรชื่นชมให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานประสบความสำเร็จอย่างดี และรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรที่มั่นคงและมีโอกาสในการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตลอดไป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหารองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็น มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญทั้ง 4 ด้าน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญมากจนเกินไป เนื่องจากมีกฎหมายควบคุมให้เป็นไปตามที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น พนักงานทั้งหมดในองค์กร เพื่อให้ทราบความตั้งใจคงอยู่ในงานในภาพรวมทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.*(สารนิพนธ์ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกากับของรัฐแห่งหนึ่ง*, วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 6(1) จาก http: // e-jodil.stou.ac.th

บุบผชาติ อุไรรักษ์ (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ, วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(3), 99-106.

รัฐสภาพร ไพรสิน และอริสา สำรอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล เอ็กเพรส อินเตอร์เนชั่นแนล(ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่*, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 17(2), 190-200.

วรางคณา ชนะเคน. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.*วิทยานิพนธ์การบริหารการพยาบาลมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

Clay, R. (1988). *Chambers English dictionary*. Great Britain: Bunay Suffolk Ltd.

JobThai. (2020). *เผยความต้องการแรงงานครึ่งปีแรกของปี 2563 และผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2563, จาก https://www.thinknet.co.th/what-we-do/jobthai-covid-19.

Hofstede, G. H. (1991). *Cultures and Organization : Software of The Mind*. London: McGraw-Hill

Kluckhohn, C., & Kelly, W. H. (1945). *The concept of culture. In R. Linton (Ed.). The Science of Man in the World Culture.* New York. Columbia University Press.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management. 13th ed.* USA: South-Western Cengage Learning.

Neuhauser, P. C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare: fifteen ways to get good people to stay, Journal of Nursing Administration,32 (9), 470.

Schein, E. H. (2004). *Organization Culture and Leadership. (3rd ed).* San Francisco:Jossey-Bass.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood. J. H. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: part 1, Journal of Nursing Administration,19 (3), 17.

Vroom, H. V. (1970). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.

Walton, R. E., (1974). *Criteria for quality of working life in The quality for working life*. NY: Free Press**.**

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.