

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

Factors affecting the loyalty of government personnel

in Yala province

บุญยาพร สามห้วย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา และเพื่อศึกษาความจงรักภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการจังหวัดยะลา จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความภักดีของบุคลากรภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิต พบว่า ด้านสุขภาพกาย ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสุขภาพจิต ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และการจัดการกับปัญหา ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ การสื่อสาร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านมาตรการป้องกันความปลอดภัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย, คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต, คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม, คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม, ความภักดี

ABSTRACT

This study aims to examine the factors related to quality of life in terms of physical health, mental health, social relationships, and environmental conditions that influence the loyalty of public sector employees in Yala Province, as well as to explore the level of loyalty of public sector employees in Yala Province. The sample consisted of 400 civil servants in Yala Province. Data were collected using a questionnaire, and statistical analysis was performed using descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that, overall, the loyalty of public sector employees in Yala Province was at a high level. The analysis of loyalty, categorized by quality of life factors, showed that in terms of physical health, health benefits and work culture significantly influenced the loyalty of public sector employees in Yala Province at a statistical level of 0.01. In terms of mental health, the work environment and problem management significantly influenced loyalty at the statistical level of 0.01. In terms of social relationships, communication and mutual assistance significantly influenced loyalty at the statistical level of 0.01. Regarding environmental conditions, the working environment had a significant effect on loyalty at the statistical level of 0.01. However, safety measures showed no statistically significant relationship with the loyalty of public sector employees in Yala Province.

Keywords: Physical health-related quality of life, mental health-related quality of life, social relationship-related quality of life, environmental quality of life, loyalty

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ปัญหาหนึ่งที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ประสบเหมือนกันทั่วโลกก็คือบริษัทแต่ละบริษัทมีอัตราการลาออกและย้ายงานที่สูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีวัฒนธรรมในการใช้ชีวิตตลอดจนทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนไปตามยุคตามสมัย ในขณะที่ธุรกิจทั่วโลกก็เกิดการแข่งขันกันอย่างดุเดือดและพยายามปรับตัวหาทางรอดในทุกวิถีทาง หลายสิ่งหลายอย่างล้วนเป็นเหตุผลกระทบบ้างมาสู่ปัญหานี้ด้วยกันทั้งสิ้น อัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกนั้นเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) หันมาใส่ใจกับกลยุทธ์การรักษาพนักงาน (Employee Retention Strategy) อย่างจริงจัง เพราะการสูญเสียพนักงานไปนั้นไม่เพียงแต่เสียคนทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เท่านั้น แต่ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่บางครั้งก็สูงตามไปด้วยเช่นกัน (HREX.asia, 2019) การลาออกของพนักงานถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร เพราะพนักงานทุกคนล้วนก็อยากเติบโตในสายอาชีพด้วยกันทั้งนั้น ส่วนในฝั่งขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชนก็อยากรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ด้วยเช่นกัน เรื่องราวการลาออกของพนักงานถือเป็นสิ่งที่ควบคุมและคาดเดาไม่ได้ ทุกองค์กรจึงต้องมีแผนเตรียมรับมือกับเหตุการณ์นี้ไว้เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมโอนย้ายงาน หรือเตรียมประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ แต่หากเหตุการณ์เลวร้ายกว่าที่คิด พนักงานดันพากันออกเกือบยกทีม พร้อม ๆ กันหมด คงกลายเป็นฝันร้ายของหัวหน้าและฝ่ายบุคคลอย่างแน่นอน (Jobsdb, 2023) จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สถิติอัตราการสูญเสียข้าราชการพลเรือน ด้วยเหตุการลาออกจากราชการ ในปี 2562 – 2566 พบว่าในปี 2564 – 2566 มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 6,098 คน เพิ่มขึ้นเป็น 8,506 และเพิ่มเป็น 9,460 คน ตามลำดับ ซึ่งภูมิภาคสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ กำลังก้าวเข้าสู่ 2 ทศวรรษ ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมามีความรุนแรงตั้งแต่ช่วงปี 2547 จนถึงปัจจุบัน นำไปสู่ความสูญเสียชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน และเจ้าหน้าที่ อย่างประเมินค่าไม่ได้ หากอ้างอิงข้อมูลจาก ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ที่พิจารณาจากการจ่ายเงินเยียวยาของผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ในช่วงปี 2547 ถึงวันที่ 31 ส.ค. 2566 ตามการวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่รัฐ 3 ฝ่าย พบว่า มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นทั้งหมด 9,657 ครั้ง มีผู้เสียชีวิตรวม 5,868 คน แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ 2,251 คน และประชาชน 3,617 คน เหตุการณ์ความรุนแรงยังส่งผลให้มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 12,657 คน แยกเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ 6,330 คน ประชาชน 6,327 คน ในจำนวนนี้ได้รับผลกระทบทางร่างกาย เกิดความพิการ ทุพพลภาพ 887 คน แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ 423 คน และประชาชน 464 คน (Thai PBS, 2567) จากข้อมูลข้างต้น เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของกลุ่มผู้ก่อการร้าย ซึ่งก่อเหตุในลักษณะต่างๆ เช่น การโจมตีสถานีตำรวจและด่านตรวจ ลอบวางเพลิง วางระเบิด ปล้นอาวุธ ประท้วงเจ้าหน้าที่รัฐรวมถึงประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่พบเห็นวิจัยเล่มนี้ เพื่อเป็นแนวทางในเรื่องของการตัดสินใจประกอบอาชีพในหน่วยงานภาครัฐ หรือการพัฒนาตัวเองและต้องปรับตัวอย่างไร ถึงจะประสบความสำเร็จในสายอาชีพนี้ รวมไปถึงการรับรู้ถึงทัศนคติของบุคคลที่ประกอบอาชีพอยู่ในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อเหตุการณ์ความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกายที่ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตที่ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
5. เพื่อศึกษาความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และการจัดการกับปัญหา ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ การสื่อสาร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และมาตรการการป้องกันความปลอดภัย ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรต้น คือ
 - 1.1.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพ และวัฒนธรรมการทำงาน
 - 1.1.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน และการจัดการกับปัญหา

1.1.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วย การสื่อสาร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.1.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และมาตรการการป้องกันความปลอดภัย

1.2 ตัวแปรตาม คือ

1.2.1 ความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ และความปรารถนาที่จะอยู่

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่การวิจัยไว้เฉพาะในเขตจังหวัดยะลา

3. ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการในจังหวัดยะลา

4. ขอบเขตด้านเวลา

เก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก (WHO) (The WHOQOL Group, 1995, อ้างถึงใน ขวัญใจ ทองศรี, 2564, น.329-330) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตคือความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง โดยพิจารณาจากสถานที่อาศัยและสิ่งที่สำคัญในชีวิต มีขอบเขตกว้างขวางที่รวมถึงสุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย

จากความหมายของคุณภาพชีวิตส่วนมากผู้เขียนมีแนวคิดที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต โดยเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีสุขภาพที่ดีในระยะยาว โดยการรับประทานอาหารที่หลากหลายและสมดุล นอนหลับอย่างมีคุณภาพและเพียงพอในแต่ละวัน มีการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขได้อย่างยั่งยืน และ (Sakid, 2022) ได้จำแนกการดูแลสุขภาพพนักงานไว้หลายวิธี เช่น ส่งเสริมการดูแลสุขภาพพนักงาน มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่ “Healthy” เป็นต้น

2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) เป็นเรื่องสำคัญที่ควรให้ความสนใจ ไม่เพียงแต่ช่วยให้มีชีวิตที่มีความสุขและมีคุณภาพ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุขภาพจิตที่ดีช่วยเพิ่มสมาธิและความสามารถในการทำงาน มี

ความคิดสร้างสรรค์และสามารถเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้ ช่วยส่งเสริมการสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นบวก ช่วยให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพจิตในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เพราะจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดีทั้งในด้านบุคคลและองค์กร และ (Sakid, 2024) กล่าวไว้ว่าองค์กรสามารถดำเนินการเพื่อดูแลส่งเสริมสุขภาพจิตใจของพนักงานได้หลายวิธี เช่น การสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ผ่อนคลายและไม่เคร่งเครียด การมอบหมายงานและติดตามความก้าวหน้า หากพบว่าพนักงานเริ่มมีความเครียดหรือไม่มีความสุขกับงาน รวมถึงมีปัญหาล้วนตัวที่ส่งผลต่อการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีช่องทางในการให้คำปรึกษา รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาเชิงรุก โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตอย่างสม่ำเสมอ การรณรงค์ให้พนักงานใช้ชีวิตอย่างสมดุล และการปลูกฝังการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความสำเร็จในอาชีพ ความสัมพันธ์เหล่านี้สามารถส่งผลทั้งในทางบวกและทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกช่วยให้รู้สึกสบายใจในการสื่อสารและเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Businessplus, 2021) ซึ่ง (HREX.asia, 2019) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานไว้ว่าสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การพูดจาไพเราะและการทักทายอย่างมีไมตรี มีความจริงใจระหว่างกัน หากมีปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ควรพูดคุยและแก้ไขกันโดยตรง มีความร่วมมือในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามที่มีปัญหา การให้คำชมเมื่อมีความสำเร็จและการปลอบประโลมในยามล้มเหลว การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการให้อภัยซึ่งกันและกัน

4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) สภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างทีมในปัจจุบัน และมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของพนักงาน การสร้างทีมเปรียบได้กับถนนที่มีทั้งไปและกลับ องค์กรจ้างพนักงานเพราะมีความสามารถและประสิทธิภาพที่ตรงตามความต้องการ ในขณะเดียวกัน องค์กรก็ต้องจูงใจพนักงานด้วยผลตอบแทนและปัจจัยอื่น ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยให้พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น (empeo, 2024) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การทำสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เป็นขั้นตอนแรกในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังต้องมีอุปกรณ์ที่ครบครันสำหรับการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจขององค์กร การจัดสิ่งแวดลอมในสถานที่ทำงานให้ดี เช่น การมีมุมพักผ่อน พื้นที่สีเขียว และการลดเสียงรบกวน การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยจะช่วยส่งเสริมผลลัพธ์ที่ดีทั้งในด้านบุคลากรและผลงานขององค์กร การส่งเสริมการทำงานแบบ Work Life Balance และองค์กรและพนักงานควรมีมาตรการป้องกันตัวด้านความปลอดภัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชายแดนใต้ เช่น เปลี่ยนแปลงเวลาและเส้นทางการเดินทางอยู่เสมอ หลีกเลี่ยงการใส่เครื่องแบบหรือสัญลักษณ์ที่บ่งบอกความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น (วิศิษฐ์ ขวนพิพัฒน์พงศ์, 2557)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดี

Robert A. Baron (1995, อ้างถึงใน เสถียร วงศ์ม, 2562, น.52-53) ได้กล่าวว่า หากความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันกับการอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งจะวัดจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ กระบวนการที่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรตั้งไว้ โดยมีความสำคัญต่อการสร้างความสอดคล้องและการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

2) การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ คือ ความปรารถนาหรือความพร้อมในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างตั้งใจและมุ่งมั่นโดยมีเป้าหมายชัดเจน เช่น การทำงานอย่างหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป คือ ความรู้สึกและความตั้งใจของบุคลากรที่ต้องการที่จะทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กร เช่น การมีผู้บริหารที่เข้าใจและสนับสนุนบุคลากรจะช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคงและความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้น เรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัดยะลา และกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัดยะลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงต้องกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ราย และเพื่อการตอบกลับไม่สมบูรณ์ จึงแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคัดกรอง จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคกลุ่มวัยทำงานในจังหวัดสงขลา จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ของบุคลากร ภาครัฐจังหวัดยะลา โดยสอบถามถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ และวัฒนธรรมการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยสอบถามถึงบรรยากาศในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และการจัดการ กับปัญหา จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทาง สังคมของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยสอบถามถึงการสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ และการช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมของ บุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยสอบถามถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ และมาตรการ ป้องกันความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา จำนวน 15 ข้อ

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลในรูปความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของคำถามทุกข้อตามมาตรตัวแปร

3.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ ทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรจังหวัดยะลา โดยการวิเคราะห์การถดถอย แบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็น ร้อย ละ 36.3 โดยมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.0 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิด เป็นร้อยละ 63.7 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และส่วนใหญ่มีอายุ งาน 11 - 15 ปี

2. ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ วัฒนธรรมการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับ สวัสดิการวันหยุดที่เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับแพ็คเกจตรวจสุขภาพประจำปี ท่านมีประกัน

สุขภาพและคำปรึกษาพยาบาล โต้ะทำงานของท่านสามารถปรับระดับสูงต่ำได้ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนไหวระหว่างทำงาน และท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพกายและการป้องกันโรค ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเรียนรู้และหาทางปรับปรุงจากข้อผิดพลาดและพัฒนาาร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น แข่งกีฬาภายในองค์กร ท่านได้รับความสนับสนุนในการทำงาน และการใช้ชีวิตที่สมดุล (work life balance) และท่านมีเวลาพักเพื่อฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ ไม่ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน และท่านมีเวลาใช้ชีวิตนอกเวลางานอย่างเต็มที่ เท่า ๆ กัน ตามลำดับ

3. ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ การจัดการกับปัญหา ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในการทำงาน เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ท่านใช้ในการทำงาน มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานของท่าน ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในที่ทำงานเป็นมิตรและเปิดกว้าง องค์กรของท่านเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดและความคิดเห็นที่แตกต่าง และองค์กรมีนโยบายหรือวิธีการที่ดีในการจัดการกับความเครียดและแรงกดดันจากการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการจัดการกับปัญหา เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รองลงมา ได้แก่ องค์กรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือกันระหว่างพนักงานเพื่อแก้ไข ปัญหา หากเกิดปัญหาท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้ง ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแบ่งเบากภาระ และท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น ให้ความรู้เรื่องการจัดการความเครียด การสังเกตอาการโรคซึมเศร้าในเบื้องต้น ตามลำดับ

4. ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ด้านการสื่อสาร เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารภายใน องค์กรของท่านมีความชัดเจนและโปร่งใส รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของท่านในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านสามารถพูดคุยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ท่านได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์สำคัญในองค์กรอย่างทันเวลา

และครบถ้วน และท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี เปิดกว้างทางความคิด และความเห็นต่าง ตามลำดับ

ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการแบ่งปันเครื่องมือหรือข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทัศนคติที่ดี คอยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี หากท่านประสบปัญหาหรือความยากลำบากในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่านในช่วงเวลาที่มีความเครียดหรือความกดดัน และไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกกันในองค์กร ตามลำดับ

5. ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ของบุคลากรภาครัฐ จังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ มาตรการป้องกันความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ห้องทำงานของท่านมีความสะดวกสบาย สะอาด และเป็นระเบียบ รองลงมา ได้แก่ ห้องทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทและบริสุทธิ์ ภายในองค์กรมีพื้นที่ให้พนักงานได้พักผ่อนหรือผ่อนคลาย เช่น มุมพักผ่อน หรือพื้นที่สีเขียว องค์กรของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ปลอดภัย และสามารถเดินทางได้สะดวก และท่านไม่ได้รับเสียงรบกวนระหว่างการทำงาน ตามลำดับ

ด้านมาตรการป้องกันความปลอดภัย เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในแต่ละวันท่านสามารถ ไป-กลับ สถานที่ทำงานในเวลาที่แตกต่างกันได้ รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีมาตรการงดการใส่เครื่องแบบหรือสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ท่านมีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางการเดินทางอยู่เสมอ ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันตัวขั้นพื้นฐาน และท่านได้รับการฝึกซ้อมแผนการรับมือหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ตามลำดับ

6. ข้อมูลความภักดี ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดี ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ($\bar{X} = 4.15$) และความปรารถนาที่จะอยู่ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าใจเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ หากองค์กรมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและค่านิยมเพิ่มเติม ท่านสามารถปรับตัวและยอมรับได้ ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของท่าน ท่านยอมรับในกลยุทธ์ และวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรสามารถนำมาใช้ในงานประจำวันของท่านได้ ตามลำดับ

ด้านการเต็มใจที่จะเข้าไปกระทำการใดแทนได้ เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากท่านเห็นว่าการกระทำบางอย่างที่ท่านทำแทนองค์กรจะช่วยเพิ่มผลสำเร็จให้กับองค์กร ท่านยินดีที่จะทำ รองลงมา ได้แก่ เมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหาหรือวิกฤต ท่านยินดีที่จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นแม้ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ของท่าน ท่านพร้อมที่จะทำงานในชั่วโมงที่ไม่ปกติหรือในสถานการณ์เร่งด่วนเพื่อช่วยองค์กร ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีค่าตอบแทนหากจำเป็น เพื่อประโยชน์ขององค์กร และหากองค์กรต้องการให้ท่านทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่ของท่าน ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้น ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะสามารถเติบโตในองค์กรนี้ได้ รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุราชการ และหากท่านประสบกับเหตุการณ์ความไม่สงบโดยตรง ท่านก็จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ตามลำดับ

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

ด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า สวัสดิการด้านสุขภาพที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี หรือค่ารักษาพยาบาล สามารถมีผลกระทบต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กรได้ โดยพนักงานที่ได้รับการดูแลในด้านสุขภาพจะรู้สึกถึงการเอาใจใส่และความมั่นคงจากองค์กร ดังนั้น การมอบสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจึงถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความภักดีและลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล พิพัฒน์นวงศ์ และคณะ (2565) งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิตเจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา : บริษัท ABC จำกัด

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ด้านวัฒนธรรมการทำงาน สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม ค่านิยม และการสนับสนุนจากผู้บริหาร สามารถมีผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างมาก เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความเป็นกันเอง การได้รับการยอมรับ และวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นยังช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งเสริมความภักดีและสร้างความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรรัตน์ มีมาก (2566) งานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน และการจัดการกับปัญหา ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต ด้านบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศที่พนักงานได้รับขณะทำงาน เช่น ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือความสะดวกสบายในการทำงาน สามารถส่งผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กรได้โดยตรง บรรยากาศที่ดีสามารถช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวล ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานเป็นประสบการณ์ที่ดีและเต็มไปด้วยความสุข ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความภักดีและความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เวลาเกิด และคณะ (2566) งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านการจัดการกับปัญหา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต การจัดการกับปัญหา สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า วิธีการในการจัดการกับปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีผลโดยตรงต่อความภักดีของพนักงาน หากสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการฟังปัญหา การแก้ไขปัญหายอย่างยุติธรรม และการรักษาความโปร่งใส พนักงานจะรู้สึกถึงความเคารพและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพร คุ่มวงศ์ดี และคณะ (2567) งานวิจัยเรื่อง จรณทัชชะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ การสื่อสาร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

ด้านการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสื่อสาร สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า การสื่อสารภายในองค์กร เช่น ความชัดเจนในการถ่ายทอดข้อมูล ความโปร่งใสในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถมีผลกระทบต่อความภักดีของพนักงานได้อย่างมาก หากองค์กรสามารถสื่อสารได้ดี พนักงานจะรู้สึกได้รับข้อมูลที่เพียงพอและเข้าใจถึงทิศทางและเป้าหมายขององค์กร การสื่อสารที่ดียังสามารถสร้างความไว้วางใจและลดความเครียดจากความไม่แน่ใจหรือการคาดเดา ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลยเดช ตันแก้ว และคณะ (2566) งานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางความจงรักภักดีของพนักงานที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตของกลุ่มธุรกิจที่พักรวมในประเทศไทย

ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานในองค์กรมีการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถส่งผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์การหรือเพื่อน

ร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทาย พนักงานจะรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารักษ์ สัจพงษ์ และคณะ (2565) งานวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสาสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และมาตรการป้องกันความปลอดภัย ส่งผลต่อความภักดี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลา

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดยะลาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การมีที่ทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มังสัน (2563) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ด้านมาตรการป้องกันความปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ด้านมาตรการป้องกันความปลอดภัย ไม่สัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา ดังนั้นแสดงให้เห็นองค์การควรให้ความสำคัญต่อการทำงานและความปลอดภัยของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกในการทำงาน และลดความเครียดจากปัญหาในเรื่องของความปลอดภัย เนื่องจากจังหวัดยะลาเป็นเขตพื้นที่สีแดงเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบบ่อยครั้ง บุคลากรจึงเห็นถึงความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้สอดคล้องกับเว็บไซต์ของสำนักข่าวอิศรา เขียนโดย วิศิษฐ์ ขวนพิพัฒน์ พงศ์ (2557) เรื่อง คู่มือ “อยู่อย่างไรให้ปลอดภัยที่ชายแดนใต้” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุขฎี และคณะ (2562) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาว ย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา มากที่สุด ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการสนับสนุนและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน ผ่านการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่กระตุ้นความร่วมมือ เช่น การทำงานกลุ่ม หรือกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา การที่บุคลากรได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขในงานมากขึ้น ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความภักดี โดยบุคลากรจะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญในองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกภักดีและอยู่กับองค์กรในระยะยาว

1.2 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ด้านมาตรการป้องกันความปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐจังหวัดยะลา ดังนั้น องค์การควรสร้างมาตรการที่ชัดเจนในการดูแลความปลอดภัยของบุคลากร เช่น การงดเว้นการใส่ชุดเครื่องแบบที่บ่งบอกถึงความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสม การมีแผนการอพยพที่ชัดเจน หรือการจัดให้มีการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรที่ทำงานในพื้นที่เสี่ยง การดูแลและให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกถึงความภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร ดังนั้น การดูแลและการสนับสนุนบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานในพื้นที่เสี่ยง การมีมาตรการที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความภักดีและทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐ เปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากบริบท สภาพแวดล้อม ของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรภาครัฐ มีความเป็นไปได้ที่จะแตกต่างกันด้วย

2.2 การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลต่อความภักดีโดยตรง ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย รวมถึงศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัมพล พิพัฒน์วงศ์, ศักดิ์ชาย จันทรเรือง, ไพรินทร์ ทองภาพ และจินตภา สีนินา. (2565). แรงจูงใจที่มี

อิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิตเจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา : บริษัท ABC จำกัด.

เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์, 18(1), 81-82.

ขวัญใจ ทองศร. (2564). คุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวพุทธจิตวิทยา. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 329-331.

หทัยทิพย์ เสน่ห์ดุษฐ์, คาล จามรมาน และเกษมสุข เขียวทอง. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเจนวายในโรงแรม 5 ดาวย่านสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร.

วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(1), 205.

จิตติรัตน์ มีมาก. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 17(2), 180.

- ธิดารักษ์ สัจพงษ์, บุษกร วัฒนบุตร และวิโรจน์ หมั่นเทพ. (2565). แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสาสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 5(2), 130.
- วิชชุดา มั่งสั่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2), 151-152.
- วิศิษฐ์ ชวนพิพัฒน์พงศ์. (2557). *ได้เวลาดูแลตัวเอง? บข.ก.ออกคู่มือ "อยู่อย่างไรให้ปลอดภัยที่ชายแดนใต้"*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2567 จาก <https://www.isranews.org/content-page/item/28561-takecare.html>
- ศศิพร คุ่มวงศ์ดี, พิฐา สมบูรณ์ และเริงวิชัย นิลโคตร. (2567). จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 11(11), 136-143.
- เสถียร วงศ์คม. (2562). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำอุดมคติสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. (ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- อดุลยเดช ต้นแก้ว, อัยรดา พรเจริญ และโอโณทัย หาระสาร. (2566). อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางความจงรักภักดีของพนักงานที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการภาวะวิกฤตของกลุ่มธุรกิจที่พักแรมในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 18(2), 27-45.
- อภิชาติ เวลาเกิด, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และ กมล เสวตสมบูรณ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 9(3), 151-152.
- Businessplus. (2021). *10 วิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน*. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567 จาก <https://www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/10-วิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน-v6089>
- empeo. (2024). *4 วิธีสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่*. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567 จาก <https://www.empeo.com/blog/tips/4-ways-to-create-better-work-environment/>
- HREX.asia. (2019). *กลยุทธ์ในการรักษาพนักงานฝีมือเยี่ยมให้อยู่กับองค์กร (Employee Retention Strategy)*. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190326-employee-retention/>

HREX.asia. (2019). *การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร (Human Relation in Organization)*.

สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567 จาก

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190523-human-relation-organization/>

Jobsdb. (2023). *พนักงานลาออกตามกัน ผันร้ายหัวหน้าทีม ป้องกันอย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน

2567 จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/how-to-avoid-great-resignation>

Sakid. (2022). *“ดูแลสุขภาพพนักงาน” การสร้างสุขเบื้องต้นที่คุณไม่ควรมองข้าม*. สืบค้นเมื่อ 12

กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.sakid.app/blog/basic-employee-health-care/>

Sakid. (2024). *7 วิธีดูแลสุขภาพจิตใจพนักงาน เพื่อสร้างความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน*.

สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567 จาก

<https://www.sakid.app/blog/7-tips-workplace-mental-health/>

Thai PBS. (2567). *2 ทศวรรษชายแดนใต้... สันติภาพที่ยังไปไม่ถึง*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2567

จาก <https://policywatch.thaipbs.or.th/article/government-29>