



ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา :

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S RETENTION CASE STUDY :

THE CONCRETE PRODUCTS AND AGGREGATE CO.,LTD. IN BANGKOK 2

ศรวิรัตน์ ทับสุข

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา :
บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S RETENTION CASE STUDY :
THE CONCRETE PRODUCTS AND AGGREGATE CO.,LTD. IN BANGKOK 2



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา :

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2

ของ

ศรารัตน์ ทับสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถ เลิศวรรณวิทย์)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดิ์นรงค์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2
ผู้วิจัย	ศรารัตน์ ทับสุข
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการบริหารจัดการคนเก่ง และด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่งโดยรวม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรู้ความสามารถ ในระดับดีมาก ด้านผลตอบแทน ในระดับดี ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยรวม ด้านอารมณ์ทางบวก ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ในระดับมาก ด้านอารมณ์ทางลบ ในระดับน้อย และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในงาน แตกต่างกันมีการคงอยู่ใน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ความสามารถ และผู้บริหารหรือหัวหน้างาน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ร้อยละ 38 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ร้อยละ 35 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : การคงอยู่ของพนักงาน, การบริหารจัดการคนเก่ง, ความสุขในการทำงาน

Title	FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S RETENTION CASE STUDY : THE CONCRETE PRODUCTS AND AGGREGATE CO.,LT D. IN BANGKOK 2
Author	SARARAT TUBSOOK
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Associate Professor Supada Sirikutta

The purpose of this research is to study the personal characteristics Factor of talent management and study factor of work happiness affecting employee retention in The Concrete Products and Aggregate Co.,Ltd. In Bangkok 2. The sample consisted of 250 employees of The Concrete Products and Aggregate Co.,Ltd. In Bangkok 2. The results are as follows : employees had overall attitude factors of talent management, atmosphere, management, career path, knowledge at very well levels and compensation at a good level. The employees had overall attitudes regarding factors of work happiness and positive effects at high levels, life satisfaction and work satisfaction at highest levels and negative effects at low level. The employees had attitude of retention at high level. The employees of different positions, average income and more or less experience in the job different in terms of affecting retention at the company. Talent management has three factors, such as the factor of compensation, knowledge and abilities, and management affecting the retention of employees at the company. This may serve to explain the change in the persistence of employees at 38 percent. The three factors of work happiness included three, life satisfaction, work satisfaction, and the positive effects influencing employee retention at the company, explained the changes in the persistence of employees at 35 percent.

Keyword : Employee retention, Talent management, Work happiness

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย เลิศวรรณวิทย์ รองศาสตราจารย์ ดร. วัณษา กุลิสร์ และอาจารย์ ดร. อัจฉรียา ศักดินรงค์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ประสิทธิภาพวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ในโครงการทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและประสานงานต่างๆ จนวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณสมณรงค์ ผ่านสุวรรณ คุณณัฐพล ไชยา ที่ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลของบริษัท และคอยประสานงานกับหัวหน้าหน่วยงาน จนได้รับความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณตา บิดา และมารดา ที่เป็นผู้สนับสนุนหลัก และเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งในการศึกษาระดับปริญญาโท จนประสบความสำเร็จ

ศรารัตน์ ทับสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1
1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์	1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง	13
2.1 ความหมายของการบริหารจัดการคนเก่ง	13

2.2 ความหมายของคนเก่ง.....	14
2.3 องค์ประกอบของการรักษาคณเฑาะว์ให้คงอยู่กับองค์กร (Retention).....	15
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	20
3.1 ความหมายความสุขในการทำงาน	20
3.2 ปัจจัยและองค์ประกอบของความสุข	21
4. แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน	24
ความหมายและความสำคัญของการคงอยู่ในองค์กร	24
5. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด	25
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
ประชากร	34
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	34
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	53
การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล	53

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง	57
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	64
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงาน	69
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	70
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	95
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย	98
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	104
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	106
บรรณานุกรม	107
ประวัติผู้เขียน	112

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 รายชื่อแผนก โรงงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	36
ตาราง 2 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม	39
ตาราง 3 การกำหนดระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของแบบสอบถาม	40
ตาราง 4 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม	41
ตาราง 5 การกำหนดระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของแบบสอบถาม	41
ตาราง 6 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม	42
ตาราง 7 การกำหนดระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของแบบสอบถาม	43
ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาความเชื่อมั่น	44
ตาราง 9 สถิติ F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)	48
ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	54
ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	54
ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	55
ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	55
ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	56
ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	56
ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในงาน	57
ตาราง 17 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวม	58
ตาราง 18 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทน	59
ตาราง 19 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ	60
ตาราง 20 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน	61
ตาราง 21 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน	62
ตาราง 22 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า	63

ตาราง 23 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวม	64
ตาราง 24 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต	65
ตาราง 25 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความพอใจในงาน.....	66
ตาราง 26 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านอารมณ์ทางบวก	67
ตาราง 27 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านอารมณ์ทางลบ	68
ตาราง 28 ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน.....	69
ตาราง 29 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และ วัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene statistic test	70
ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามเพศ	71
ตาราง 31 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทกับช่วงอายุของ พนักงาน.....	72
ตาราง 32 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามอายุ.....	73
ตาราง 33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงานบริษัทกับสถานภาพของ พนักงาน.....	74
ตาราง 34 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามสถานภาพ	74
ตาราง 35 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และ วัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test	75
ตาราง 36 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทกับตำแหน่งงานของ พนักงาน.....	77

ตาราง 38 เปรียบเทียบระดับการมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน	78
ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	79
ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน	81
ตาราง 41 เปรียบเทียบระดับการมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	82
ตาราง 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	83
ตาราง 43 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทกับประสบการณ์ในงานของพนักงาน.....	85
ตาราง 44 เปรียบเทียบระดับการมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามประสบการณ์ในงาน	85
ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) จำแนกตาม ประสบการณ์ในงาน	86
ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple linear regression analysis.....	88
ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	89
ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regressions	92
ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	93
ตาราง 50 แสดงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน.....	95

ตาราง 51 แสดงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2.....96

ตาราง 52 แสดงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความสุข มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 297



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
--	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารธุรกิจหรือองค์การประเภทต่างๆ มีกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ๆเกิดขึ้นมากมาย อาทิเช่น การบริหารโดยวัตถุประสงค์ การปรับองค์การ การประเมินบุคลากรแบบ 360 องศา การศึกษาสมรรถนะของบุคลากร การใช้เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้มีผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การ และ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งสิ้น เมื่อธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงขึ้น องค์การต่างก็ต้องมีการวางแผนในด้านการบริหารงานและบริหารคนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นด้วย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆทางธุรกิจที่จะมีผลกระทบต่อองค์การ การดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพิจารณาทั้งในเรื่องของ คุณภาพของงาน กำหนดเวลาในการทำงาน และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิต ทั้งนี้การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ หรือจะมีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสในการแข่งขันได้ดั่งนั้น บุคลากรภายในองค์การนับว่ามีบทบาทสำคัญที่สุด ทั้งในส่วนของผู้บริหาร ในการที่จะวางแผน กำหนดนโยบาย จัดโครงสร้างองค์การ และวางระบบการบริหารจัดการ ให้เหมาะสมกับความสามารถขององค์การนั้นๆและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์การด้วย อีกส่วนคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ ก็มีความสำคัญต่อการนำแผนงาน นโยบาย และระบบต่างๆ มาปฏิบัติจริงในการทำงาน ซึ่งก็ต้องอาศัยความเข้าใจในหลักการ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ จึงจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานได้

ดังนั้นในยุคปัจจุบันการที่องค์การได้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาร่วมงาน ผ่านการฝึกฝนและพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ย่อมมีความคาดหวังและต้องการให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การต่อไปนานๆ ซึ่งการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันไป ดังนั้นสิ่งที่ทำให้คนเก่งอยู่กับองค์การไปนานๆนั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง 5 ปัจจัย ได้แก่ MKABC กล่าวคือ M = Money การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม K = Knowledge พนักงานได้ทำงานที่มีความถนัด ซึ่งผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถทางด้านไหน A = Atmosphere ที่ทำงานควรมีบรรยากาศที่ดี ซึ่งแบ่งได้ 2 มิติ ได้แก่ บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และ บรรยากาศด้านสถานที่ทำงาน B = Boss มีผู้บริหารที่ดี หัวหน้างานที่ดี พนักงานก็อยากอยู่

ร่วมงานด้วยนานๆเช่นกัน และ C= Career Path มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน (สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, 2559, น. 91)

จากปัจจัยข้างต้นทำให้รู้ว่าในยุคปัจจุบันเงิน หรือ ค่าตอบแทนที่สูง เพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้เสมอไป โดยอาจจะต้องคำนึงถึงความต้องการหรือความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานภายในองค์กร

ปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุข คือ ความพอใจในชีวิตพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก หรือทางลบโดยความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน (Diener, 2003) ฉะนั้นการคงอยู่ จึงเป็นการตัดสินใจของคนเก่งที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร การรักษาคนเก่งให้คงอยู่ กับการรักษาให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่ในองค์กร จึงนับว่าเป็นเรื่องท้าทายและมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการคนเก่งไม่ว่าจะเป็นการดึงดูด ค้นหา พัฒนา ถือเป็นหนึ่งในหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญในการที่จะรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งจูงใจคนเก่งเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร Kulesa (2003 อ้างถึงใน ธัญชนก ศรีสวัสดิ์, 2556, น. 51)

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด หรือ CPAC เป็นบริษัทผู้ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ และผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปรายแรกของประเทศไทย ที่ยึดหลักการผลิตสินค้าและการบริการตามมาตรฐานสากลมาเป็นเวลานานกว่า 60 ปี มีการกระจายตัวไปสู่ผู้บริโภคอย่างกว้างขวางด้วยโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จกว่า 502 โรงงานทั่วประเทศ ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 97 โรงงาน ซึ่งแบ่งเป็น 4 ภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานครภาค 1 กรุงเทพมหานครภาค 2 กรุงเทพมหานครภาค 3 และกรุงเทพมหานครภาค 4 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยที่พื้นที่ กรุงเทพมหานครภาค 2 เนื่องจากสำนักงานใหญ่ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครภาค 2 ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางฐานข้อมูลต่างๆแก่โรงงานอื่นๆ ทั่วกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ในสมัยปัจจุบันได้มีโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จบริษัทอื่นๆ เข้ามาเป็นคู่แข่งทางการตลาดเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ยังคงสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 โดยศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง และระดับความสุขในการทำงานภายในองค์กร มีผลต่อคงอยู่ของพนักงาน

หรือไม่ โดยหากองค์การสามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาพิจารณาทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งสามารถลดภาระงาน ลดต้นทุนในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง และใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติแก่บริษัทอื่นๆ ที่สนใจได้อีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงานใน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ใน กรุงเทพมหานคร 2 โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ในงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถวางแผนปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 เพื่อให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรนาน หรือจนกว่าเกษียณอายุ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 333 คน (สมณรังค์ ผ่านสุวรรณ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร (Yamane, 1973, pp. 580-581) ได้เท่ากับ 182 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร 20% ของจำนวนประชากร ได้ประมาณ 68 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 250 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบ่งแบบเป็นสัดส่วน (Proportional) และการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 - 28 ปี

1.1.2.2 29 - 39 ปี

1.1.2.3 40 - 50 ปี

1.1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.4.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 พนักงานผลิต

1.1.5.2 พนักงานควบคุมคุณภาพ

1.1.5.3 เจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง

1.1.5.4 อื่นๆ โปรดระบุ.....

1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.1.6.2 10,001 – 20,000 บาท

1.1.6.3 20,001 – 30,000 บาท

1.1.6.4 30,001 – 40,000 บาท

1.1.6.5 40,001 บาท ขึ้นไป

1.1.7 ประสบการณ์ในงาน

1.1.7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี

1.1.7.2 5 - 9 ปี

1.1.7.3 10 - 14 ปี

1.1.7.4 15 - 19 ปี

1.1.7.5 20 ปีขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง

1.2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.2 ด้านความรู้ความสามารถ

1.2.3 ด้านบรรยากาศในการทำงาน

1.2.4 ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

1.2.5 ด้านความก้าวหน้า

1.3 ความสุขในการทำงาน

1.3.1 ด้านความพึงพอใจในชีวิต

1.3.2 ด้านความพึงพอใจในงาน

1.3.3 ด้านอารมณ์ทางบวก

1.3.4 ด้านอารมณ์ทางลบ

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. **การคงอยู่ของพนักงาน** หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ซึ่งเกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออกจาก บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

2. **บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด** เป็นธุรกิจเครื่องซีเมนต์ไทย หรือ SCG เป็นบริษัทผู้ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ และผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปรายแรกของไทย ที่ยึดหลักการผลิตสินค้า และการบริการตามมาตรฐานสากลมาเป็นเวลานานกว่า 60 ปี โดยมีจุดเด่นด้านนวัตกรรมสินค้าและบริการที่หลากหลาย และครบวงจร ทั้งคอนกรีตผสมเสร็จ ผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป และวัตถุดิบ หิน ทราฟ ที่ผู้บริโภครู้จักกันดีภายใต้ ตราสินค้า “CPAC”

3. **ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง** หมายถึง ปัจจัยที่ผู้บริหารนำมาปรับใช้ ในการจูงใจให้พนักงานของ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ หรือจนกว่าเกษียณอายุ โดยประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

3.1 **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับอย่างยุติธรรมกับการมีชีวิตอยู่ได้ในสังคมโดยทั่วไปของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

3.2 **ด้านความรู้ความสามารถ** หมายถึง การได้ทำงานตามที่ตนเองมีความรู้ งานที่ถนัดและอยากทำ นายจ้างต้องรู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถทางด้านไหน มีความอยากทำอะไรที่เป็นประโยชน์กับองค์กรได้บ้าง มีการจัดอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดี และได้ผลงานที่ดีจากพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

3.3 **ด้านบรรยากาศในการทำงาน** หมายถึง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คำว่าบรรยากาศในการทำงาน มี 2 มิติ ได้แก่ บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศด้านสถานที่ทำงานของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

3.4 ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน หมายถึง การมีผู้บริหารที่ดี หัวหน้างานดี นายจ้างบริหารต้องอบรม กำกับให้ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับเป็นผู้นำที่ดี บริหารคนให้ได้ใจ พนักงานจึงอยากอยู่ด้วยนานๆ

3.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีภาระงานที่สูง ค่าจ้างสูงขึ้น การเพิ่มทักษะในการทำงานด้านอื่นๆให้กับพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

4. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในการมีอารมณ์ด้านบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากผลของการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของอารมณ์ตนเอง ที่มี ความรู้สึกดีต่อการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

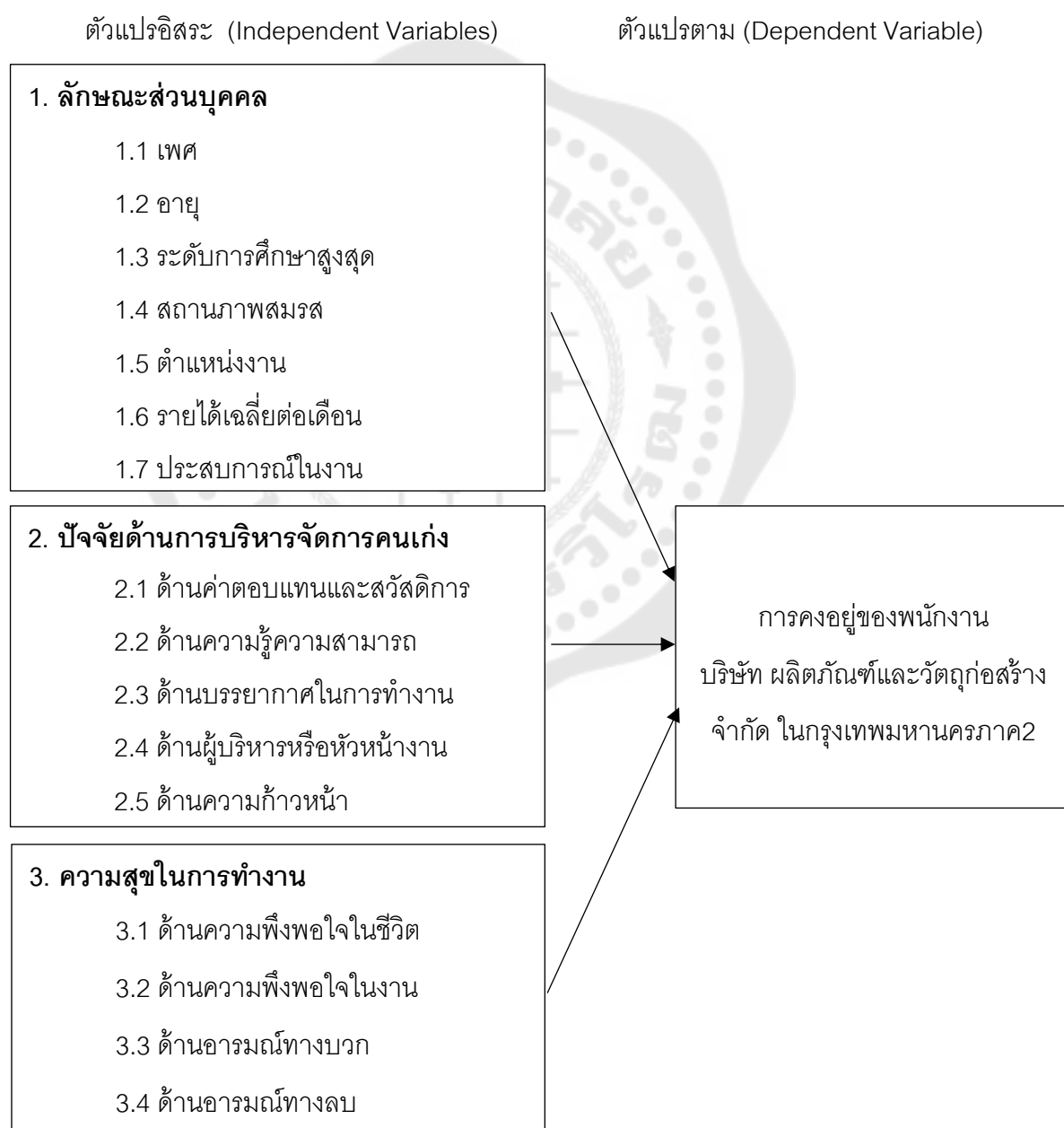
4.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพอใจ กับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในงาน ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

4.3 อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 มีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธา ในสิ่งที่ตนเองกระทำ

4.4 อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 มีความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งของ (สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, 2559) และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของ (Diener, 2003) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในส่วนตัวแปรอิสระ และนำแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานของ (Kulesa, 2003) มาเป็นกรอบแนวคิดในส่วนของตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร

2

3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์ และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ที่กำหนดความหมายของลักษณะประชากรศาสตร์ไว้ดังนี้

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2550) ได้ให้ความหมายของลักษณะประชากรศาสตร์ไว้ว่า ประชากรศาสตร์หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่ง ประชากรศาสตร์ประกอบด้วย

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างของลักษณะแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของ เพ ศ ช า ย แ ล ะ เพ ศ ห ยิง ต่ า ง กั น

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่แตกต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากยิ่งสอนให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนพฤติกรรมยากขึ้น (อิทธิพล สุชัยยะ, 2549, น.8) ได้ทำการวิจัยและได้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือการโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออื่นด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ต่างกันด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร พบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวมากกว่าคนสูงอายุ เป็นต้น โดยมีงานหลายชิ้นชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสาร มีพฤติกรรมการสื่อสารที่แตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อพิมพ์มาก

4. เชื้อชาติ (Race) ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยมีปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่า

คนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ะมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรม แตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทักษะคิด ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยา และ สังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

กิตติมา สุรสนธิ (2541) กล่าวว่า 1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจอารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทักษะคิด ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอก เกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่าผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน เกิดมาหลายฝน หรือเรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้ หรือแสดง ความคิดความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคล คนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ แตกต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไป มักจะสนใจ หรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดง หรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรม กล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ทางด้านครูผู้สอน

ก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4. สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติ และชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิลำเนา พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับ ซึ่งในการวิจัยทางด้านนิเทศศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่า สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร และสารสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

5. ศาสนา (Religion) การนับถือศาสนาเป็นลักษณะอีกประการหนึ่งของผู้รับสาร ที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสาร ทั้งทางด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมโดยศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคน และกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตคนตลอดทั้งชีวิต Childs (อ้างถึงใน ประมะ สตะเวทิน, 2546, น. 7) ได้สรุปถึงอิทธิพลของศาสนาที่มีต่อบุคคลไว้ 3 ด้าน ได้แก่ด้านศีลธรรม คุณธรรม ความเชื่อทางจรรยาของบุคคล ด้านการเมือง และด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในส่วนตัวแปรอิสระ เนื่องจาก ประชากรศาสตร์ คือ ลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล โดยนำลักษณะที่แตกต่างกันนั้นมาเป็นเกณฑ์ที่แสดงถึงความแตกต่างของความต้องการของแต่ละบุคคล ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ ซึ่งสถิติที่วัดได้ของประชากร จะช่วยกำหนดเป้าหมาย และอธิบายถึงความคิด และความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง

2.1 ความหมายของการบริหารจัดการคนเก่ง

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคนเก่งไว้ ดังนี้

อริยา ธัญพีช (เอกสารจากเว็บไซต์) กล่าวว่า Talent Management หรือ ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง เป็นเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่ง ที่ในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากกำลังให้ความสนใจกับการบริหารจัดการคนเก่งที่มีอยู่ในองค์กร หากจะกำหนดนิยามของ คำว่า Talent Management ก็อาจกล่าวได้ว่า Talent Management หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่มีความสอดคล้องกันในการหาแหล่งที่มา (Sourcing)

กลั่นกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การนำไปใช้ (Deployment) การพัฒนา (Development) และการทำให้คงอยู่ (Retention) ของทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) การบริหารคนเก่ง (Talent Management) หมายถึง การบริหารบุคคลที่มุ่งเน้นการให้คนเก่ง หรือคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม และพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นได้เหมือนตนเอง ตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต การบริหารคนเก่งจะทำให้องค์กรมีคนเก่งมากขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณรงศ์วิทย์ แส่นทอง (2560) กล่าวไว้ว่า การบริหารคน คือ การค้นหา พัฒนา และดึงเอาศักยภาพของคนออกมาใช้ให้ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งสิ่งนี้เป็นหน้าที่ที่สำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่จะช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Schweyer (อ้างถึงใน ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2548) กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management System: TMS) คือ กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบให้มีความสอดคล้องกันระหว่างการเสาะแสวงหาบุคลากร (Sourcing) การคัดกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การกระจายไปทำงาน (Deployment) การพัฒนา (Development) ตลอดจนการรักษาให้คงอยู่กับองค์กร (Retention) ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและความสามารถระดับสูงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการคนเก่ง สรุปได้ว่า การบริการจัดการคนเก่ง เป็นการบริหารคน คือการจัดหา พัฒนา เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆสืบไป

2.2 ความหมายของคนเก่ง

พสุธิดา ตันตราจิณ และ ธีระวัฒน์ จันทิก (2559) กล่าวว่า คนเก่ง เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความคิด และความสามารถที่โดดเด่น และมีความแตกต่างไปจากผู้อื่นที่อยู่ในองค์การ เป็นคนที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ขยัน กระตือรือร้น และใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการนำสิ่งที่ตนได้รับการเรียนรู้มาประยุกต์และพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Michaels, Jones and Axelrod (2001) กล่าวว่า iva คนเก่ง เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม มีศักยภาพ มีความสามารถด้านสติปัญญา การมองโลกแง่ดี มีบุคลิกภาพดี มีพรสวรรค์เด่นกว่าผู้อื่น และมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้า

Robertson and Abby (2003) กล่าวว่า คนเก่ง คือบุคคลที่ถูกคาดหวังว่าจะสร้างผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลอื่นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต โดยคนเก่งจะมีความคิดสร้างสรรค์และความต้องการก้าวหน้า ไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหรือไม่ก็ตาม การบริหารจัดการคนเก่งจึงเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องของความตึงเครียดที่เป็นผลมาจากความแตกต่างกันของคนเก่ง

2.3 องค์ประกอบของการรักษาคคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร (Retention)

จากการศึกษาเอกสาร มีผู้กล่าวถึงปัจจัยด้านการรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นานๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงานจนกว่าจะเกษียณอายุ ไว้หลายปัจจัย ดังต่อไปนี้

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2554) กล่าวถึง การรักษาคคนเก่งให้สามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้นั้น มีองค์ประกอบอยู่ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Dimension) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะตามแนวทางที่องค์กรคาดหวังไว้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาเพิ่มเติม ผูกอบรม ประชุม และดูงาน องค์กรจะรับพนักงานคนเก่งคนใหม่หรือคนเก่าเข้ามาทำงานแล้ว องค์กรยังต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาพนักงานคนเก่งเหล่านั้นให้มีความสามารถ มีทักษะและมีความรู้ตามที่ องค์กรคาดหวังด้วย

2. มิติ สิ่งแวดล้อมการทำงาน (Work Environment Dimension) สภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ลักษณะงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

3. มิติรางวัลและผลตอบแทน (Reward and Compensation Dimension) เป็นการจูงใจคนเก่งให้ทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ และเป็นการคาดหวังที่จะได้รับของคนเก่ง อาจจะเป็นเงินเดือน เงินรางวัล โบนัส ค่าชมเชย การให้ความไว้วางใจเป็นหน้าที่เพิ่มหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้คนเก่ง โดยการให้รางวัลเป็นค่าตอบแทน ซึ่งควรจ่ายตามความสามารถ (Pay for Competency) จ่ายตามผลงาน (Pay for Performance) และจ่ายตามความร่วมมือ (Pay for Collaboration)

4. มิติโอกาสท้าทายใหม่ๆ (New Challenged Opportunity Dimension)

เป็นการมอบหมายงานที่ท้าทาย มอบหมายงานสำคัญหรือการสนับสนุนให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์การจะต้องให้โอกาสคนเก่งได้ทำงานและแสดงศักยภาพและสมรรถนะ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicators - KPI) เพื่อคนเก่งเกิดการพัฒนาทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) หรือความสามารถ (Ability) ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement)

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา (2559) กล่าวว่า เป้าหมายของการบริหารคน คือ 1. เพื่อให้การทำงานของแต่ละคนได้ผลตามที่มอบหมาย 2. เพื่อให้ผลงานรวมขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 3. เพื่อให้การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ซึ่งการที่จะได้ผลงานที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารคนด้วย คือ 1. จะต้องทำให้ทุกคนช่วยกันคิด ช่วยกันทำ มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. ช่วยกันทำงานให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดี มีกำไร และมีความมั่นคง 3. องค์กรต้องจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีให้พนักงานมีงานทำอย่างต่อเนื่องด้วย สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การคงอยู่ต่อองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้คนอยู่นานๆ ทำงานดีๆ จะประกอบไปด้วย MKABC กล่าวคือ

1. M = Money ค่าจ้างและสวัสดิการ

2. K = Knowledge ได้ทำงานตามที่ตนเองมีความรู้ งานที่ถนัดและอยากทำ นายจ้างต้องรู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถทางด้านไหน มีความอยากทำอะไรที่เป็นประโยชน์กับองค์กรได้บ้าง มีการจัดอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดีและได้ผลงานที่ดีจากพนักงาน

3. A = Atmosphere มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คำว่า บรรยากาศในการทำงาน มี 2 มิติ ได้แก่

3.1 บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน

3.2 บรรยากาศด้านสถานที่ทำงาน

4. B = Boss มีผู้บริหารที่ดี หัวหน้างานดี นายจ้าง บริหาร ต้องอบรม กำกับ ให้ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับเป็นผู้นำที่ดี บริหารคนให้ได้ใจ พนักงานจึงอยากอยู่ด้วยนานๆ

5. C = Career Path มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าจ้างสูงขึ้น ชีวิตคนทำงาน เมื่อมีงานก็มีครอบครัว มีลูก มีบ้าน มีรถ มีพ่อแม่ ที่ต้องรับผิดชอบดูแล ซึ่งทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว หากทำงานแบบเดิม ค่าจ้างเท่าเดิม ก็อาจจะอยู่ไม่ได้หรืออยู่ได้ไม่

นาน ฝึกอบรมให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น เพิ่มตำแหน่งและค่าจ้างให้ตามความสามารถ

Cappelli (2002) กล่าวว่า เพื่อให้การบริหารจัดการคนเก่งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น สิ่งสำคัญคือการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ทั้งนี้ กลยุทธ์ในการรักษาคนเก่ง จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงสภาพตลาดแรงงานเป็นส่วนใหญ่ด้วย ซึ่งกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถใช้ในการรักษาคนเก่งขององค์กรได้นั้น มี 5 ประการดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทน (New Compensation Plans) เป็นประเด็นหนึ่งที่คนเก่งใช้ในการพิจารณาว่าจะอยู่หรือไปจากองค์กร หากคนเก่งรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมและรู้สึกว่ารูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรไม่สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ คนเก่งก็จะออกจากองค์กร และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรจ่ายให้มีความแตกต่างระหว่างคนเก่งที่มีผลการปฏิบัติงานและความสามารถสูงกว่าคนทั่วไป รวมถึงการให้ค่าตอบแทนพิเศษหรือรางวัลสำหรับผลงานที่มีความโดดเด่น

2. การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยรักษาคนเก่งไว้กับองค์กรได้ หากองค์กรสามารถระบุได้ว่าลักษณะงานใดเป็นงานที่สร้างความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อคนเก่งได้ องค์กรสามารถจัดการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการลดงานที่สร้างความไม่พึงพอใจลงไป โดยอาจใช้การจ้างงานบริษัทภายนอก (Outsourcing) เป็นผู้ดำเนินงานนั้นแทน

3. ความเหมาะสมของลักษณะงาน (Job Customization) จะคำนึงถึงความสนใจส่วนบุคคลของคนเก่งกับความเหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของคนเก่ง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่องค์กรและลูกค้าได้รับจากการที่คนเก่งมีความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความผูกพันทางสังคม (Strengthening Social Ties) เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยรักษาคนเก่งไว้กับองค์กรได้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรอาจลดน้อยลง แต่ความจงรักภักดีและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการอยู่กับองค์กร

5. การเปลี่ยนแปลงการจ้าง (Hiring the less mobile) ในการคัดเลือกและจ้างพนักงานนั้นองค์กรอาจต้องพิจารณาว่าควรจ้างใครระหว่าง คนที่มีความสามารถสูงแต่ยากแก่การรักษาไว้กับองค์กร กับคนที่อาจไม่มีความสามารถสูงมาก หรือไม่มีทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่นมาก แต่สามารถพัฒนาและฝึกอบรมได้เมื่อเข้ามาทำงานและองค์กรสามารถรักษาคน

เหล่านี้ไว้กับองค์กร ดังนั้นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการฝึกอบรมและพัฒนา กับ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพนักงานว่าอย่างไรคุ้มกว่ากัน

Glenz (2002) ได้เสนอแนวทางการรักษาคนเก่ง หรือผู้มีความสามารถสูงไว้กับ องค์กร โดยที่องค์กรจะต้องยึดหลักสำคัญ ดังนี้

1. Creative Community การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ช่วยสร้างบรรยากาศใน การทำงานที่ดี สร้างความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศและการ ชื่นชม ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ดี

2. Atmosphere and Appreciation for All ความเคารพและเหตุผลในการ อยู่กับองค์กร

3. Respect and Reason for being เคารพสิทธิส่วนบุคคลและการให้เกียรติ ทุกคนเท่าเทียมกัน

4. Trust ความไว้วางใจกัน

5. Teamwork การทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. Empathy and Enthusiasm ความเห็นอกเห็นใจและความกระตือรือร้น

7. การได้รับความช่วยเหลือ การตอบแทนกลับจากองค์กร การจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่ง Care Model นี้ จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงความต้องการที่ แท้จริงของพนักงานที่เป็นคนเก่ง หรือคนที่มีความสามารถสูง และพนักงานทั่วไป ซึ่งจะทำให้ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Eric (2003) ได้สรุปถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาคนเก่ง ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Culture and Work Environment) หมายถึง ระบบการสื่อสารภายในองค์กร การไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล

2. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเทียบกับผลงาน และความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน

3. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ซึ่งครอบคลุมถึง การฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยง การศึกษา และการพัฒนาในสายอาชีพ

4. บทบาทของหัวหน้างาน (Supervisor Role) หมายถึง รูปแบบการทำงาน และความสัมพันธ์ของหัวหน้างานที่มีต่อคนเก่ง

5. โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ (Growth and Earning Potential) หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะ การเลื่อนตำแหน่ง และการมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น

Schweyer (2004 อ้างถึงใน ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2548) กล่าวว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดใจ Talent มีองค์ประกอบ 4 มิติ ได้แก่

1. มิติการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Dimension) ควรให้ความสำคัญ โดยตระหนักว่าสิ่งที่ Talent ได้เรียนรู้และพัฒนานั้น จะสัมพันธ์กับ Performance Competency ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การ

2. มิติสิ่งแวดล้อมการทำงาน (Work Environment Dimension) สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานจะทำให้เกิด Work-life Balance ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพงานที่จะเกิดขึ้นด้วย

3. มิติรางวัลและผลตอบแทน (Reward and Compensation Dimension) ต้องให้ในสิ่งที่ Talent ต้องการจริงๆ บางครั้งอาจไม่ใช่ในรูปแบบตัวเงิน เรื่องของ Fast Track หรือเพียงคำชมเชยตามกาลเทศะก็ถือว่าเป็นรางวัลได้เช่นกัน

4. มิติโอกาสที่ท้าทายใหม่ ๆ (New Challenged Opportunity Dimension) องค์การต้องให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของ Talent โดยเริ่มจากงานที่อยู่เหนือขีดความสามารถของ Talent เพียงเล็กน้อย แล้วค่อยๆ ยากขึ้นไปเรื่อยๆ เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) อย่างต่อเนื่อง หากกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งของ Talent Management System ผิดพลาดไป ไม่ว่าจะเป็น Talent ที่มีไม่ใช่ตัวจริง, คนเก่งได้ทำงานที่ตนไม่มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ, องค์การไม่ส่งเสริมให้คนเก่งได้พัฒนาตนเอง หรือการรักษาคนเก่งเอาไว้ไม่ได้ ย่อมส่งผลเสียทั้งต่อ Talent และต่อองค์การอย่างแน่นอน ดังนั้น ทุกคนในองค์การควรร่วมมือกันและใส่ใจในทุกกระบวนการอย่างรอบคอบมากที่สุด เพื่อให้เกิด Talent Management System ที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง สรุปได้ว่า ในยุคปัจจุบันการที่องค์การได้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาร่วมงาน ผ่านการฝึกฝนและพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ย่อมมีความคาดหวังและต้องการให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การต่อไปนานๆ ซึ่งการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา มาเป็นแนวคิดในส่วนของตัวแปรอิสระ กล่าวคือสิ่งที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์การไปนานๆนั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการ

บริหารจัดการคนเก่ง 5 ปัจจัย ได้แก่ MKABC กล่าวคือ M = Money การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม K = Knowledge พนักงานได้ทำงานที่มีความถนัด ซึ่งผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถทางด้านไหน A = Atmosphere ที่ทำงานควรมีบรรยากาศที่ดี ซึ่งแบ่งได้ 2 มิติ ได้แก่ บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศด้านสถานที่ทำงาน B = Boss มีผู้บริหารที่ดี หัวหน้างานที่ดี พนักงานก็อยากอยู่ร่วมงานด้วยนานๆเช่นกัน และ C = Career Path มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นวิสัยทัศน์การบริหารคนที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข พนักงานได้รับค่าจ้างสวัสดิการที่ดี รวมไปถึงการร่วมคิด ร่วมทำ มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย เพื่อส่งผลให้องค์กรได้ผลประโยชน์ที่ดี ลดภาระงาน ลดต้นทุนในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อีกด้วย

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายความสุขในการทำงาน

ความหมายของ ความสุข ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน สุข หมายถึง สบายกาย สบายใจ ภาวะความสุขเป็นดังการสร้างสมดุลของอารมณ์ และความรู้สึกด้านบวก กับความรู้สึกด้านลบของบุคคล ซึ่งในแต่ละบุคคลก็จะมีแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจ หรือปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพอใจ ความสำราญ ความตอบสนองต่อความต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้ อันเกิดจากวัตถุ และประสาทสัมผัสจะทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ เกิดความสมดุลทางด้านจิตใจ เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ยังมีบุคคลต่างๆ ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นได้ให้ผลกระทบทางบวกต่ออารมณ์ มากกว่าความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกเป็นสิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานทางเหตุผลและศีลธรรม

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

วิศมี ธัญธร (2550) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ในทางบวก เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่าเป็นผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงาน มีสัมพันธภาพของตนเองและผู้ร่วมงาน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพ และความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำ

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน รวมไปถึงบุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

Gavin and Mason (2004) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวตอบสนองปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ปัจจัยและองค์ประกอบของความสุข

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนจะรู้สึกมีความสุขกับการทำงานนั้น จะประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้าน ได้แก่

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าในงานในระดับองค์การที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม และมีความยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้โดยบุคคลนั้น

4. ค่านิยมร่วมขององค์การ (Organization's Shared Values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์การที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและพนักงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

Diener (2003) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขไว้ว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผล ทำให้ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น มีความคับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจ

เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง แล้วมีความอยากแก้ไขปัญหานั้น เพื่อสนองความต้องการการมีอารมณ์ในทางบวกมากขึ้น

Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานมากขึ้น เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ในการช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน และมีความรู้สึกภูมิใจในที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า iva ความสุขในการทำงานนั้นจะต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ หมายถึง บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ และมีอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต

2. ความรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ยุคปัจจุบันการที่องค์กรได้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาร่วมงาน ผ่านการฝึกฝนและพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ย่อมมีความคาดหวังและต้องการให้บุคลากร

เหล่านั้นคงอยู่กับองค์การต่อไปนานๆ ซึ่งการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันไป และในยุคปัจจุบันเงิน หรือ ค่าตอบแทนที่สูง เพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การได้เสมอไป โดยอาจจะต้องคำนึงถึงความต้องการ หรือความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานภายในองค์การ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Diener มาใช้เป็นแนวคิดและทฤษฎีในส่วนตัวแปรอิสระ เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญในการทำงานไม่ใช่มีเพียงค่าตอบแทนที่สูง การที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน เป็นเป้าหมายของการใช้ชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก หรือทางลบซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งต่างๆที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในความรู้สึกของพนักงานมากขึ้นอีกด้วย

4. แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

ความหมายและความสำคัญของการคงอยู่ในองค์การ

มีผู้ให้ความหมายของการคงอยู่ไว้ ดังต่อไปนี้

บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2551) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์การระยะหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์การนั้นๆจนถึงปัจจุบัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวไว้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์การระยะหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์การนั้นๆจนถึงปัจจุบัน และการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพใดอาชีพหนึ่งแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใดๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน คือการที่บุคคลได้รับเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้จำเจอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญกำลังใจ ต้องการการพัฒนาอย่างก้าวหน้าและมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์การสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์การ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อองค์การ ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลคงอยู่กับองค์การ

Kulesa (2003) อ้างถึงใน ธนัญชนก ศรีสวัสดิ์ (2556, น. 51) ได้กล่าวไว้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การตัดสินใจของคนเก่งที่จะทำงานอยู่กับองค์การ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์การ และจะอยู่กับองค์การไปตลอดจนกว่าจะเกษียณอายุ การรักษาคณเฑาะว์ให้อยู่กับองค์การนั้นนับว่าเป็นงานท้าทาย และมีคุณค่าต่อองค์การ ซึ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการคนเก่งไม่ว่าจะเป็นการดึงดูด ค้นหา พัฒนา ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่จะต้อง

ร่วมมือกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการที่จะรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจคนเก่งเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญของการคงอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Kulesa มาใช้ในส่วนของตัวแปรตาม เนื่องจากการตัดสินใจของคนที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารร่วมกันของหลายๆฝ่าย ทั้งผู้บริหาร รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การจูงใจให้คนเก่งเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

5. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด หรือ ซีแพค (CPAC) เป็นธุรกิจในเครือซีเมนต์ไทย หรือ SCG มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 1516 ถ.พระราชาราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 เป็นบริษัทผู้ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ และผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปรายแรกของไทย ที่ยึดหลักการผลิตสินค้า และการบริการตามมาตรฐานสากลมาเป็นเวลานานกว่า 60 ปี โดยมีจุดเด่นด้านนวัตกรรมสินค้าและบริการที่หลากหลาย และครบวงจร ทั้งคอนกรีตผสมเสร็จ ผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป และวัตถุดิบ หิน ทราาย ที่ผู้บริโภครู้จักกันดีภายใต้ ตราสินค้า “CPAC”

“CPAC” เป็นผู้ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จรายแรกที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9001, ISO 14001, มอก. 18001, ISO/IEC 17025 และ มอก. 213-2552

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด หรือ ซีแพค (CPAC) มีประสบการณ์งานคอนกรีต จากอดีตสู่ปัจจุบัน ก้าวสู่นาคตที่ยั่งยืน ดังต่อไปนี้

The First Generation (พ.ศ.2506 – 2533)

ยุคแรกของธุรกิจ คอนกรีตผสมเสร็จในประเทศไทย รถไม่ผสมคอนกรีตถูกมองว่าเป็นเครื่องจักรหนักชนิดหนึ่ง เพื่อปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติ ด้านความปลอดภัย ของมาตรฐานสากล รถไม่ CPAC จึงมีลักษณะเป็นสี่เหลี่ยมทั้งคัน และด้วยความเข้าใจในคุณภาพคอนกรีตภายในไม่ CPAC จึงได้นำแถบสีน้ำเงินติดไว้บนไม่ เพื่อ บ่งชี้การหมุนของไม่ขณะจัดส่ง

The Second Generation (พ.ศ. 2533 – 2549)

ยุคที่สองของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยก่อให้เกิดคู่แข่งทางธุรกิจขึ้นหลายรายเพื่อรักษาภาพลักษณ์ ความเป็นผู้นำในคุณภาพ และการบริการประกอบกับรถไม่ผสมคอนกรีต ไม่ได้ถูกมองว่าเป็นเครื่องจักรหนักอีกต่อไป CPAC

จึงได้ริเริ่มเปลี่ยนโฉมลักษณะของ รถโมเป็นรายแรก จากเหล็องน้ำเงินมาเป็นฟ้าขาว ซึ่งเป็นสีประจำบริษัทของ CPAC เพื่อให้ผู้บริโภคมั่นใจได้ว่าทุกคิวคอนกรีตที่ส่งจากรถโม CPAC ฟ้าขาว เต็มเปี่ยมไปด้วยคุณภาพและบริการอย่างแท้จริง

The Third Generation (พ.ศ.2549 ถึงปัจจุบัน)

ยุคที่สามของคอนกรีตผสมเสร็จ การดำเนินธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จไม่ได้เป็นเพียงแค่การผสมคอนกรีตและการจัดส่งคอนกรีตธรรมดา แต่ยังต้องครอบคลุม ถึงการให้บริการที่ครบวงจร ทั้งการให้บริการปรึกษาข้อมูลคอนกรีต (Help Desk) การออกแบบส่วนผสมคอนกรีตให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการใช้งาน (Customized Products) การให้บริการช่องทางจำหน่ายที่ง่ายและสะดวกรวดเร็ว (Counter Service & Mobile EDC

วิสัยทัศน์ของ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด

ยึดมั่นพัฒนาสินค้า และการบริการตามมาตรฐานสากล

พันธกิจของ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด

1. ซีแพค (CPAC) ดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นความมีคุณภาพทั้งระบบ และปรับปรุงสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง โดยได้ทำการศึกษาคอนกรีตผสมเสร็จที่เหมาะสมกับวัตถุดิบสภาพแวดล้อมในแต่ละภูมิภาค และการใช้งานแต่ละประเภท

2. ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆให้มีความหลากหลาย และตอบสนองทุกความต้องการของผู้บริโภค ได้แก่ การจัดส่งคอนกรีตด้วยรถโมเล็กซีแพค และการบริการส่งคอนกรีตด้วยระบบสายพานส่งคอนกรีต เป็นต้น

3. มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยวิศวกรผู้เชี่ยวชาญ ผ่านทีมงาน CPAC Call Center ที่มุ่งมั่นทำงานด้วยใจ ตั้งแต่การรับคำสั่งซื้อ ติดตามสถานะการจัดส่ง และการให้คำปรึกษาในด้านงานคอนกรีตแบบครบวงจร

4. ร่วมแบ่งปันและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในคอนกรีตเทคโนโลยี โดยการดำเนินการส่งเสริม และรวบรวมความรู้ทุกเรื่องจากประสบการณ์จริงในด้านคอนกรีตเทคโนโลยีมากกว่า 60 ปี เพื่อจัดทำห้องสมุดความรู้เรื่องคอนกรีตแบบครบวงจร ในรูปแบบดิจิทัล www.CPACcademy.com ซึ่งถือเป็นแห่งแรกในประเทศไทย

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด (CPAC) ได้ดำเนินการพัฒนาวิธีการ และรูปแบบให้ผลิตภัณฑ์คอนกรีต และบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของซีแพค กระจายตัวไปสู่ผู้บริโภคอย่างกว้างขวาง ด้วยโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จกว่า 502 โรงงานทั่วประเทศ ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 97 โรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานครภาค 1 กรุงเทพมหานครภาค 2 กรุงเทพมหานครภาค 3 และกรุงเทพมหานครภาค 4 ซึ่งในภาคต่างๆ จะ

แบ่งเขตความรับผิดชอบจากการจัดตั้งโรงงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อการควบคุมคุณภาพการผลิต และการบริการได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการกระจายเครือข่ายโรงงานให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ โดยทางบริษัทจะเรียกการกระจายเขตความรับผิดชอบจัดตั้งโรงงานว่า “แผนก” ดังต่อไปนี้

กรุงเทพมหานครภาค 1 จำนวน 29 โรงงาน แบ่งเขตความรับผิดชอบจากการจัดตั้งโรงงานออกเป็น 3 แผนก ได้แก่

แผนกพระรามสอง จำนวน 10 โรงงาน ได้แก่ โรงงานท่าพระ โรงงานบางปลากรด3 โรงงานบางมด โรงงานบางโคล่1 โรงงานบางโคล่3 โรงงานราชบุรณะ2 โรงงานราชบุรณะ4 โรงงานสุขสวัสดิ์ และ โรงงานเจริญนคร

แผนกพระรามสี่ จำนวน 10 โรงงาน ได้แก่ โรงงานคลองเตย1 โรงงานคลองเตย2 โรงงานลุมพินี1 โรงงานลุมพินี2 โรงงานลุมพินี3 โรงงานลุมพินี4 โรงงานบ่อนไก่ โรงงานพระราม4/1 โรงงานพระราม4/2 และ โรงงานพระราม4/3

แผนกพระรามเก้า จำนวน 9 โรงงาน ได้แก่ โรงงานสุขุมวิท101 โรงงานสุขุมวิท101/2 โรงงานคลองตัน2 โรงงานบางจาก1 โรงงานบางจาก2 โรงงานพระราม9/2 โรงงานพระราม9/4 โรงงานพระราม9/5 และโรงงานศูนย์วัฒนธรรม

กรุงเทพมหานครภาค 2 จำนวน 23 โรงงาน แบ่งเขตความรับผิดชอบจากการจัดตั้งโรงงานออกเป็น 3 แผนก ดังนี้

แผนกบางขุนเทียน จำนวน 6 โรงงาน ได้แก่ โรงงานบางขุนเทียน 2 โรงงานสะแกงาม โรงงานบางแค โรงงานกัลปพฤกษ์1 โรงงานกัลปพฤกษ์2 และ โรงงานเอกชัย

แผนกบางซื่อ จำนวน 7 โรงงาน ได้แก่ โรงงานบางซื่อ3 โรงงานบางซื่อ4 โรงงานบางซื่อ4 โรงงานเกียกกาย โรงงานเตาปูน โรงงานรัชวิภา1 และ โรงงานรัชวิภา2

แผนกนนทบุรี จำนวน 10 โรงงาน ได้แก่ โรงงานตลิ่งชัน1 โรงงานตลิ่งชัน3 โรงงานพระราม5 โรงงานบางศรีเมือง1 โรงงานบางศรีเมือง2 โรงงานแคราย2 โรงงานแคราย 3 โรงงานรัตนนิเบศน์ โรงงานบาง-ใหญ่ และ โรงงานมหาสวัสดิ์ 2

กรุงเทพมหานครภาค 3 จำนวน 25 โรงงาน แบ่งเขตความรับผิดชอบจากการจัดตั้งโรงงานออกเป็น 3 แผนก ดังนี้

แผนกธัญบุรี จำนวน 7 โรงงาน ได้แก่ โรงงานหลักสี่ โรงงานคลองเจ็ด โรงงานสายไหม โรงงานคลองหนึ่ง โรงงานปทุมธานี1 โรงงานปทุมธานี2 และ โรงงานดอนเมือง

แผนกบางเขน จำนวน 10 โรงงาน ได้แก่ โรงงานชัยพฤกษ์ โรงงานลาดปลาเค้า โรงงานราชพฤกษ์3 โรงงานราชพฤกษ์4 โรงงานราชพฤกษ์5 โรงงานปากเกร็ด โรงงานนวมินทร์2 โรงงานบางบัวทอง โรงงานวัชรพล และ โรงงานรามอินทรา2

แผนกปทุมธานี จำนวน 8 โรงงาน ได้แก่ โรงงานรังสิต โรงงานคลองหลวง โรงงานสามโคก โรงงานไทรน้อย โรงงานนวนคร3 โรงงานนวนคร4 โรงงานลาดหลุมแก้ว และโรงงานเชียงใหม่

กรุงเทพมหานครภาค 4 จำนวน 20 โรงงาน แบ่งเขตความรับผิดชอบจากการจัดตั้งโรงงานออกเป็น 3 แผนก ดังนี้

แผนกสมุทรปราการ จำนวน 5 โรงงาน ได้แก่ โรงงานบางบ่อ โรงงานบางนา กม.23 โรงงานบางปู โรงงานบางนา กม.36/2 และ โรงงานบางพลี2

แผนกมินบุรี จำนวน 7 โรงงาน ได้แก่ โรงงานคลองเก้า โรงงานนิมิตใหม่ โรงงานมินบุรี โรงงานหนอง-จอก โรงงานลาดกระบัง โรงงานคลองกรุง และ โรงงานร่มเกล้า

แผนกบางนา จำนวน 8 โรงงาน ได้แก่ โรงงานแพรวกษา โรงงานพระนครใต้1 โรงงานบางนา กม.5 โรงงานบางนา กม.4 โรงงานบางนา กม. 8 โรงงานกิ่งแก้ว โรงงานปากน้ำ และ โรงงานพระประแดง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยจิตใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร และลักษณะของงานต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยจิตใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ลักษณะงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมของงานต่างกัน ทศนะต่อปัจจัยจิตใจในการคงอยู่ของพนักงานด้าน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จรัส ตันตระกูล (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการคงอยู่ ศึกษากรณี บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) มี ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันทางความรู้สึกและความผูกพันทางบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันทางการอยู่ต่อเนืองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานของ พนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และ ด้าน ความต่อเนื่องตามลำดับ

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และ คณะพยาบาลวิชาชีพ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละ 62 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า และด้านลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า ตัวแปรที่ร่วมทำนายการ

คงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ คุณลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน และการทำงาน สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

กรรณิการ์ กุลเกียรติชัย (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของ ทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผลการวิจัยพบว่า ทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี สถานภาพสมรส โสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.23 ปี ระดับเงินเดือนเฉลี่ย 30,543.06 บาท ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจและการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ปัจจัยด้านอายุระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ทันต-แพทย์ส่วนใหญ่ให้เหตุผลการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเนื่องจากพึงพอใจกับบรรยากาศองค์การและเหตุผลด้านครอบครัวที่ได้มีเวลาดูแลและอยู่ใกล้ครอบครัว

นภัส จิตติธรรภาพ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความสุขในการทำงานรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบางส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบางส่วน และความสุขในการทำงานด้านสังคมดีและด้านหาความรู้ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ โดยมีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 19.2

ลักษมี สุธดี (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2

จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมผู้ทำแบบสอบถามเพิ่งเริ่มการเตรียมการและดำเนินการในการบริหารคนดี คนเก่ง ไปแล้วบางส่วนหรืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคัดเลือกหรือการระบุคนดี คนเก่ง และเมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านแนวทางการปฏิบัติด้านการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรพบว่า ด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานของคนดี คนเก่ง บทบาทของหัวหน้างานในการบริหารคนดี คนเก่ง และโอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ สามารถช่วยในการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรอยู่ในระดับมากตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน ได้มีการเตรียมการและดำเนินการในการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กรไปแล้วบางส่วนหรืออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และมีความคิดเห็นด้านแนวทางการปฏิบัติด้านการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ในองค์กรที่เหมือนกัน

ธัญชนก ศรีสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษา การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จากการศึกษาพบว่า บุคคลกรที่มีสมรรถนะสูงมีความเห็นด้านปัจจัยความต้องการในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านระบบบริหารจัดการค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์อยู่ในระดับไม่ค่อยพึงพอใจ

วรรณิ วิริยะกัสนานท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.98 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.83 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$) และมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ($\bar{x} = 3.88$) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายความคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครธนได้ ร้อยละ 24.3

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ (2556) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการดำรงรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมแตกต่างกัน และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำรงรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัชนี อธิวิธากร (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออก กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความฉลาดทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความตั้งใจที่จะลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ร้อยละ 26.1

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยของ (ธัญชนก ศรีสวัสดิ์, 2556) ที่ได้ศึกษา การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นแนวคิดแบบอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ในส่วนของแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทั้งค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของเงิน และไม่ใช่งาน ผู้วิจัยจึงคิดว่า ในยุคปัจจุบันเงิน หรือค่าตอบแทนที่สูง เพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้เสมอไป โดยอาจจะต้องคำนึงถึง ความต้องการหรือความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานภายในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Cowin (2002) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า สถานะทางวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วนใหญ่ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ไม่พึงพอใจในงานกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เริ่มปฏิบัติงานหลังจบการศึกษา

Zinging Li (2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของทีมดูแลสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เชื้อชาติ เพศ ประวัติการทำงาน สถานภาพสมรส สถานะครอบครัว สถานะการเงิน ระดับการศึกษา ค่านิยมและสุขภาพ และปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รูปแบบการบริหาร รางวัลและภาระงาน ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ในงานระยะยาว

Kooker and Kamikawa (2010) ได้ศึกษาความสำเร็จของกลยุทธ์ที่จะเพิ่มความคงอยู่ในงานของพยาบาลและผลลัพธ์ของผู้ป่วย ในศูนย์การแพทย์ขนาดใหญ่ของฮาวาย ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลจบ 1 ปี ดีขึ้น จากเดิมร้อยละ 55.97 เป็นร้อยละ 68.20 อัตราการลาออกของพยาบาลลดลงจากเดิม ร้อยละ 11.26 เป็นร้อยละ 2.19 ความพึงพอใจของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 84.6 เป็นร้อยละ 87.8 ความพึงพอใจของพยาบาลในด้านความมีอิสระในวิชาชีพ เพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 43.55 เป็นร้อยละ 49.29 ในด้านการตัดสินใจเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 41.13 เป็นร้อยละ 47.9 ผลลัพธ์ด้านผู้ป่วยแผลที่เกิดจากการอยู่โรงพยาบาลลดลงจากเดิม ร้อยละ 15.3 เป็นร้อยละ 6.7 ในหอผู้ป่วยวิกฤต

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยของ (Li, 2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของทีมดูแลสุขภาพ มาประกอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจาก การคงอยู่ในงานประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ซึ่ง Zhiqing Li ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เชื้อชาติ เพศ ประวัติการทำงาน สถานภาพสมรส สถานะครอบครัว สถานะการเงิน ระดับการศึกษา ค่านิยมและสุขภาพ และปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รูปแบบการบริหาร รางวัลและภาระงาน ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ในงานระยะยาว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Zhiqing มา ป ร บ ใน ขั ใน ง า น วิ จั ย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยมีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ทั้งหมด 23 โรงงาน แบ่งเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกบางขุนเทียน แผนกบางซื่อ และแผนกนนทบุรี โดยมีพนักงานทั้งสิ้นรวม 333 คน (สมณรงค์ ผ่านสุวรรณ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร (Yamane, 1973, p 580) ได้เท่ากับ 182 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร 20% ของจำนวนประชากร ได้ประมาณ 68 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 250 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

โดยกำหนดให้

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

n = ขนาดของตัวอย่าง
e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ดังนั้นจากสูตร

$$n = \frac{333}{1 + \{(333)(0.05^2)\}}$$

$$= 181.72 \text{ หรือเท่ากับ } 182$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้คือ 182 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเท่ากับ 20% ของจำนวนประชากร ได้ประมาณ 68 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 250 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยแบ่งแยกตามแผนกและโรงงาน แบบเป็นสัดส่วน (Proportional) คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละโรงงาน ดังตารางที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณโดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์จากสูตรการกระจายตามสัดส่วนของ (นิยม ปุระคำ, 2517, น. 167) ดังนี้

$$nh = \left(\frac{Nh}{N} \right) n$$

โดยกำหนดให้

nh = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละโรงงาน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการศึกษา เท่ากับ 250 คน

Nh = จำนวนประชากรในแต่ละโรงงาน

N = จำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 333 คน

ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

ตาราง 1 รายชื่อแผนก โรงงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	โรงงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
แผนกบางขุนเทียน	โรงงานบางขุนเทียน 2	11	7
	โรงงานสะแกงาม	12	10
	โรงงานกัลปพฤกษ์ 1 และ 2	21	15
	โรงงานเอกชัย	11	7
	โรงงานบางแค	11	7
แผนกบางซื่อ	โรงงานบางซื่อ 3 และ 4	68	50
	โรงงานเกียกกาย 1 และ 2	22	18
	โรงงานเตาปูน	17	13
	โรงงานรัชวิภา 1 และ 2	23	18
แผนกนนทบุรี	โรงงานตลิ่งชัน 1 และ 3	25	20
	โรงงานพระราม 5	19	15
	โรงงานบางศรีเมือง 1 และ 2	26	20
	โรงงานแคราย 2 และ 3	26	20
	โรงงานรัตนภิรมย์	13	10
	โรงงานบางใหญ่	8	5
	โรงงานมหาสวัสดิ์ 2	20	15
รวมทั้งหมด		333	250

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บแบบสอบถามกับพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ในแต่ละโรงงานที่เต็มใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ขอบเขตของเนื้อหา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตรภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล คือ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ผลิตรภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed response question) ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- 1) ชาย
- 2) หญิง

ข้อที่ 2 อายุ มีพนักงาน บริษัท ผลิตรภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อายุต่ำสุด เท่ากับ 18 ปี และอายุสูงสุด เท่ากับ 60 ปี (สมณรงค์ ผ่านสุวรรณ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 29 มกราคม 2561) ผู้วิจัยจึงนำมาคำนวณการแบ่งอันดับตามช่วงอายุของตัวอย่าง เป็น 4 ช่วง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2548, น. 195) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันดับ} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 18}{4} \\ &= 10.5 \text{ หรือประมาณ } 11 \end{aligned}$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับ ดังนี้

- 1) 18 - 28 ปี
- 2) 29 - 39 ปี
- 3) 40 - 50 ปี
- 4) 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- 1) โสด
- 2) สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 3) หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- 1) พนักงานผลิต
- 2) พนักงานควบคุมคุณภาพ (Q.C.)
- 3) เจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง (จบส.)
- 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 2) 10,001 – 20,000 บาท
- 3) 20,001 – 30,000 บาท
- 4) 30,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 7 พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2 มีประสบการณ์ทำงานต่ำสุด เท่ากับ 1 ปี และมีประสบการณ์ทำงานสูงสุด เท่ากับ 20 ปีขึ้นไป (สมณรงค์ ผ่านสุวรรณ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 29 มกราคม 2561) ผู้วิจัยจึงนำมาคำนวณการแบ่งชั้นประสบการณ์ โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 5 ช่วง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{ช่วงอายุ} &= \frac{20 - 1}{5} \\
 &= 3.8 \text{ หรือประมาณ } 4
 \end{aligned}$$

ช่วงประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับ ดังนี้

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี
- 2) 5 - 9 ปี
- 3) 10 - 14 ปี
- 4) 15 - 19 ปี
- 5) 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งของ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และ ด้านความก้าวหน้า โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ตาราง 2 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 การกำหนดระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของแบบสอบถาม

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งอยู่ในระดับดีปานกลาง
1.81 - 2.60	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก ปัจจัยด้านอารมณ์ทางลบ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ตาราง 4 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 การกำหนดระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของแบบสอบถาม

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 7 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันดับ (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายเปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ตาราง 6 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Interval Scale) โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันดับ} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังตารางที่ 7

ตาราง 7 การกำหนดระดับค่าเฉลี่ยและการแปลความหมายของแบบสอบถาม

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย รวมทั้งทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำมาปรึกษากับคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544, น.127) โดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (พิสนุ พงศ์ศรี, 2553) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาความเชื่อมั่น

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านการบริหารคนเก่ง	
1. ด้านผลตอบแทน	0.667
2. ด้านความรู้ความสามารถ	0.799
3. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.808
4. ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน	0.881
5. ด้านความก้าวหน้า	0.865
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	0.885
2. ด้านความพอใจในงาน	0.755
3. ด้านอารมณ์ทางบวก	0.740
4. ด้านอารมณ์ทางลบ	0.878
การคงอยู่ของพนักงาน	0.879

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเหมาะสม ตามหลักสถิติ และนำแบบสอบถามไปรวบรวมข้อมูลต่อไปจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ชุด

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ และแหล่งข้อมูลทาง

อินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้โดยการทำ Try Out จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริงตามสถานที่ที่กำหนดไว้
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency) เพื่อใช้ในการหาความถี่ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามตอนที่ 1
2. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามตอนที่ 1
3. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3 และ 4
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3 และ 4

การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยมีสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้สถิติวิเคราะห์ F-test ในกรณีที่มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน หรือ ค่า Brown-Forsythe ในกรณีที่มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

3. สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ k ตัว ($X_1, X_2, \dots, X_k$) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y โดยที่ความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น จะได้สมการถดถอยเชิงซ้อนซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง Y และ ($X_1, X_2, \dots, X_k$) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 เพื่อหาปัจจัยด้านการบริหารคนเก่ง และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ ในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, น. 33)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

โดยกำหนดให้

P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซ็น

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ค่าเฉลี่ย (mean) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ในแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 39)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดยกำหนดให้

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

Σx แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ในแบบสอบถาม

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \Sigma x^2 - (Ex)^2}{n(n-1)}}$$

โดยกำหนดให้

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\Sigma x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.4 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเก็บข้อมูล (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ของครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach) (กัลยา วินิจย์ปัญญา, 2546, น. 449)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

โดยกำหนดให้

k แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าอัลฟ่าที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าโดยค่าอัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง

4.5 สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test

4.5.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} + \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

4.5.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยกำหนดให้

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($1n + 2n - 1$)

4.6 สถิติ F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA(F) หรือ ค่า Brown-Forsythe (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

ตาราง 9 สถิติ F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

Source ที่มา	องศาอิสระ df	ผลบวก กำลังสอง SS	ค่าประมาณของ ความแปรปรวน MS = SS/df	F
ระหว่างกลุ่ม	k - 1	$SS_{(B)}$	MS_b	$MS_{(B)}/MS_{(w)}$
ภายในกลุ่ม	n - k	$SS_{(w)}$	$MS_{(w)}$	
รวม	n - 1	$SS_{(t)}$	-	

F	=	$\frac{MS(B)}{MS(w)}$
โดยกำหนดให้		
$MS(B)$	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS(w)$	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
$MS(B)$	=	$\frac{SS(B)}{k-1}$
$MS(w)$	=	$\frac{SS(w)}{n-k}$
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$SS(B)$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
$SS(w)$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม

กรณีพบผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป ที่ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

$$LSD = t_{1-\alpha / 2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \quad \text{โดยที่ } n_i \geq n_j$$

โดยกำหนดให้

LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
$t_{1-\alpha / 2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (ms_w)
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

4.7 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (B) (กัลยา วาณิชบัญชา, 2545, น. 333)

$$(\beta) = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ค่า $MS_w = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) s_i^2$

โดยกำหนดให้

β) แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

dunnett T3 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน (วิเชียร เกศสิงห์, 2543, น. 116)

$$t = (\bar{x}_i - \bar{x}_j) / \left[ms_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right) \right]$$

โดยกำหนดให้

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

ms_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j

4.8 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ k ตัว ($X_1, X_2, \dots, X_k$) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y โดยที่ความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น จะได้สมการถดถอยเชิงซ้อนซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง Y และ ($X_1, X_2, \dots, X_k$) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 292)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

โดยกำหนดให้

β_0 แทน ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน

β_i แทน ค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_i เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

4.9 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือเรียกว่าการไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในหรือไม่ โดยมีเกณฑ์วัดค่า Durbin-Watson ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิรดา วานิชย์บัญชา, 2560)

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 – 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0 – 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือจะพิจารณาจากค่า Significance ของสถิติทดสอบ Durbin-Watson ถ้าค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ใน SPSS ไม่ได้คำนวณค่า Significant ให้ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่า Durbin-Watson (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิรดา วานิชย์บัญชา, 2560, น. 311)

4.10 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factor : VIF) (กัลยา วาณิชยปัญญา และ จิตา วาณิชยปัญญา, 2560, น. 353)

$$VIF(X_i) = \frac{1}{Tolerance(X_i)} = \frac{1}{1-R^2(X_i)}; i = 1, 2, \dots, k$$

$$1 \leq VIF(X_i) < \infty \quad i = 1, 2, \dots, k$$

ถ้าค่า VIF มีค่ามาก แสดงว่า $R^2(X_i)$ มาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity หรือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์มาก

ถ้าค่า VIF มีค่าเป็น 1 หรือ ใกล้ 1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity นั่นคือ ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ หรือ มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ถ้าค่า VIF มีค่ามากกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมาก จึงเกิดปัญหา Multicollinearity



บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t หรือ t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F หรือ F-distribution
df	แทน ค่าองศาของควมอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน ค่าความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน ค่าสถิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (Significances)

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติแล้วประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงาน

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	235	94.00
หญิง	15	6.00
รวม	250	100.00

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 94.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 28 ปี	35	14.00
29 - 39 ปี	89	35.60
40 - 50 ปี	101	40.40
51 ปีขึ้นไป	25	10.00
รวม	250	100.00

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมา มีอายุ 29 - 39 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60

อายุ 18 -28 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00ตามลำดับ

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	86.00
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	35	14.00
รวม	250	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	120	48.00
สมรส	92	36.80
หม้าย/ หย่าร้าง	38	15.20
รวม	250	100.00

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ตามลำดับ

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานผลิต	22	8.80
พนักงานควบคุมคุณภาพ	54	21.60
เจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง	135	54.00
โยธา	13	5.20
หัวหน้าโรงงาน	12	4.80
ธุรการ	14	5.60
รวม	250	100.00

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา ตำแหน่งพนักงานควบคุมคุณภาพจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ตำแหน่งพนักงานผลิตจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตำแหน่งธุรการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตำแหน่งโยธา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และ ตำแหน่งหัวหน้าโรงงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	12	4.80
10,001 - 20,000 บาท	151	60.40
20,001 - 30,000 บาท	75	30.00
30,001 บาทขึ้นไป	12	4.80
รวม	250	100.00

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท/ เดือน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท/ เดือน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท/ เดือน และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์ในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี	92	36.80
5 - 9 ปี	97	38.80
10 - 14 ปี	34	13.60
15 - 19 ปี	10	4.00
20 ปีขึ้นไป	17	6.80
รวม	250	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในงาน 5 - 9 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ประสบการณ์ในงาน 10 - 14 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ประสบการณ์ในงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 17 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวม

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง	$\bar{x}$	SD	ระดับการบริหาร จัดการคนเก่ง
ด้านผลตอบแทน	4.12	0.54	ดี
ด้านความรู้ความสามารถ	4.22	0.50	ดีมาก
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.37	0.43	ดีมาก
ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน	4.28	0.44	ดีมาก
ด้านความก้าวหน้า	4.28	0.50	ดีมาก
รวม	4.26	0.38	ดีมาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.377 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.43 ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน และ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.44, 0.50 ตามลำดับ ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.50 อยู่ในระดับดีมาก และ ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.54 อยู่ในระดับดี

ตาราง 18 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\bar{x}$	SD	ระดับการบริหาร จัดการคนเก่ง
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมาย แรงงานกำหนด	4.33	0.72	ดีมาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความสามารถ	4.18	0.67	ดี
3. ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล อย่างเหมาะสม	4.13	0.70	ดี
4. ท่านได้รับเงินพิเศษ (Bonus) อย่างเหมาะสม	3.86	0.94	ดี
รวม	4.12	0.54	ดี

จากตาราง 18 พบว่า ระดับการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวมของปัจจัยด้านผลตอบแทน ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.12 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานกำหนด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.72 อยู่ในระดับดีมาก ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.18 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.67 ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.13 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ท่านได้รับเงินพิเศษ (Bonus) อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.86 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.94 อยู่ในระดับดี

ตาราง 19 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ

ด้านความรู้ความสามารถ	$\bar{x}$	SD	ระดับการบริหาร จัดการคนเก่ง
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงความถนัด ของท่าน	4.28	0.60	ดีมาก
2. ท่านได้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์ต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	4.18	0.61	ดี
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการความสามารถของท่าน	4.23	0.64	ดีมาก
รวม	4.22	0.50	ดีมาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวมของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือท่านมีโอกาสดำเนินการความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.23 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.64 อยู่ในระดับดีมาก ท่านได้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.18 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับดี

ตาราง 20 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับการบริหารจัดการคนเก่ง
1.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.55	ดีมาก
2.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.35	0.61	ดีมาก
3.องค์กรของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.34	0.60	ดีมาก
4.มีเครื่องมือที่ทันสมัย และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	4.40	0.62	ดีมาก
5.องค์กรของท่านมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี	4.40	0.62	ดีมาก
6.องค์กรของท่านให้ความรู้กับพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ	4.44	0.59	ดีมาก
รวม	4.37	0.43	ดีมาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวมของปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรของท่านให้ความรู้กับพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.44 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.59 เครื่องมือที่ทันสมัย และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงองค์กรของท่านมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.40 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.62 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.35 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 องค์กรของท่านมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.34 มีค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55 อยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 21 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน

ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน	$\bar{x}$	SD	ระดับการบริหารจัดการคนเก่ง
1.ผู้บริหารองค์กรปฏิบัติต่อท่านอย่างมีความเท่าเทียม	4.24	0.69	ดีมาก
2.องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารที่เป็นธรรม และชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร	4.27	0.69	ดีมาก
3.ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสม	4.28	0.60	ดีมาก
4.ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.29	0.57	ดีมาก
5.ท่านได้รับข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานจากหัวหน้างานอย่างชัดเจน	4.28	0.60	ดีมาก
6.หัวหน้างานของท่านมีความเป็นกันเอง ต่อท่าน อยู่เสมอ	4.34	0.57	ดีมาก
7.ท่านได้รับการช่วยเหลือ และการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	4.32	0.60	ดีมาก
รวม	4.28	0.44	ดีมาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวมของปัจจัยด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้างานของท่านมีความเป็นกันเอง ต่อท่าน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.34 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.57ท่านได้รับการช่วยเหลือ และการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.32 มีค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 ท่านได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.57 ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสมและท่านได้รับข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานจากผู้หัวหน้างานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 องค์การของท่านมีนโยบายการบริหารที่เป็นธรรม และชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.27 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 และผู้บริหารองค์กรปฏิบัติต่อท่านอย่างมีความเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.69 อยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 22 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{x}$	SD	ระดับการบริหารจัดการคนเก่ง
1.ท่านได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน จากความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	4.20	0.65	ดี
2.ท่านได้รับการพัฒนาความรู้จากการฝึกอบรม และสัมมนาอยู่เสมอ	4.34	0.65	ดีมาก
3.ท่านได้รับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้าน	4.36	0.58	ดีมาก
4.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ หรือความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอ	4.24	0.63	ดีมาก
รวม	4.28	0.50	ดีมาก

จากตาราง 22 พบว่า ระดับการบริหารจัดการคนเก่งในภาพรวมของปัจจัยด้านความก้าวหน้าของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านได้รับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้านมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.36 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.58 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้จากการฝึกอบรม และสัมมนาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.34 มีค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.65 และท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ หรือ ความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.63 อยู่ในระดับดีมาก และท่านได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน จาก ความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.65 อยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ ที่มีการคงอยู่ของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 23 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุขใน การทำงาน
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.24	0.50	มากที่สุด
2. ด้านความพอใจในงาน	4.28	0.48	มากที่สุด
3. ด้านอารมณ์ทางบวก	4.19	0.50	มาก
4. ด้านอารมณ์ทางลบ	1.90	0.80	น้อย
รวม	3.65	0.34	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย รวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.65 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นราย ปัจจัย พบว่า ด้านความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.48 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.50 มีการคงอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.50 อยู่ในระดับมาก ด้าน

อารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 1.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.80 อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 24 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านความพึงพอใจในชีวิต	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุขในการทำงาน
1.ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	4.35	0.60	มากที่สุด
2.ครอบครัวของท่านยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน อย่างเต็มที่	4.30	0.59	มากที่สุด
3.ท่านมีความรู้สึกสมหวัง กับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	4.19	0.70	มาก
4.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความสุขในชีวิต	4.20	0.66	มาก
5.ท่านมีหน้าที่การงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนดไว้	4.19	0.70	มาก
รวม	4.24	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของด้านความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.35 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.60 ครอบครัวของท่านยอมรับในหน้าที่การงานของท่าน อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.30 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.59 อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความสุขในชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.66 ท่านมีความรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ และท่านมีหน้าที่การงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.19 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 25 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความพอใจในงาน

ด้านความพอใจในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ	4.24	0.62	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกรักงานที่ท่านได้ทำอยู่	4.28	0.64	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขเมื่องานของท่านสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	4.37	0.58	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม	4.25	0.64	มากที่สุด
รวม	4.28	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของด้านความพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านมีความสุขเมื่องานของท่านสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.58 ท่านรู้สึกรักงานที่ท่านได้ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.64 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.25 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.64 และท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.62 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 26 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านอารมณ์ทางบวก

ด้านอารมณ์ทางบวก	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุขในการทำงาน
1.ท่านสนุกกับการทำงาน	4.28	0.62	มากที่สุด
2.ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้มาทำงาน	4.31	0.59	มากที่สุด
3.ท่านรับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงาน	4.00	0.67	มาก
รวม	4.19	0.50	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของด้านอารมณ์ทางบวกของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.19 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้มาทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.31 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.59 ท่านสนุกกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.62 อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านรับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.67 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 27 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านอารมณ์ทางลบ

ด้านอารมณ์ทางลบ	$\bar{x}$	SD	ระดับความสุขในการทำงาน
1. ท่านมีความคับข้องใจ ไม่สบายใจต่องาน	2.20	1.02	น้อย
2. ท่านมีความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เห็นการกระทำที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน	1.99	1.09	น้อย
3. ท่านมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากการทำงาน	1.51	0.72	น้อยที่สุด
รวม	1.90	0.80	น้อย

จากตาราง 27 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมของด้านอารมณ์ทางลบของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 1.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านมีความคับข้องใจ ไม่สบายใจต่องาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.02 ท่านมีความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เห็นการกระทำที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 1.99 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.09 อยู่ในระดับน้อย และท่านมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากการทำงาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 1.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.72 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 28 ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ของพนักงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับการคงอยู่
1. ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	4.28	0.66	มากที่สุด
2. ท่านได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.11	0.75	มาก
3. ท่านมีความรักดีต่อองค์กร	4.31	0.55	มากที่สุด
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร	4.31	0.61	มากที่สุด
5. ท่านยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร เช่น พี่สอนน้อง	4.39	0.61	มากที่สุด
6. ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร	4.06	0.81	มาก
7. ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.97	0.87	มาก
รวม	4.20	0.50	มาก

จากตาราง 28 พบว่า ระดับการคงอยู่ในงานในภาพรวมของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) เท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร เช่น พี่สอนน้อง ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.39 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.61 ท่านมีความรักดีต่อองค์กร ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.31 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55, 0.61 ตามลำดับ ท่านรู้สึกผูกพันต่อ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.11 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.75 ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.81 และท่าน

ตัดสินใจทำงานกับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.87 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent-samples t-test และ One-way ANOVA

1. ประชากรที่มีเพศต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีเพศต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีเพศต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

เพศต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อ 1 ต้องการทดสอบค่าที (Independent-samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ตาราง 29 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene statistic test

การคงอยู่	Levene statistic test	
	F	Sig.
การคงอยู่ของพนักงาน	2.48	0.11

จากตาราง 29 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.11 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variance assumed) ดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับการมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	SD	df	t	Sig.
ชาย	235	4.20	0.51	248	0.26	0.79
หญิง	15	4.23	0.36			

จากการทดสอบ Independent-samples t-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.79 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ไม่แตกต่างกัน

2. ประชากรที่มีอายุต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีอายุต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีอายุต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุทั้ง 4 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2 ของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบ พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร ภาค 2 ของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test ดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทกับช่วงอายุของพนักงาน

	Levene statistic	df1	df2	Sig.
คงอยู่ของพนักงาน	0.90	3	246	0.17

จากตาราง 31 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.17 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างการคงอยู่ของพนักงานของกลุ่มอายุของพนักงาน ดังตาราง 32

ตาราง 32 เปรียบเทียบระดับการมีภาระคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
การคงอยู่ของพนักงานบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3	1.80	0.60	2.43	0.06
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร	ภายในกลุ่ม	246	60.91	0.25		
ภาค 2	รวม	249	62.72			

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.06 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

3. ประชากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีสถานภาพต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีสถานภาพต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทั้ง 3 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ของกลุ่มสถานภาพ แต่หากผลการทดสอบ พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ของ

กลุ่มสถานภาพซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงานบริษัทกับสถานภาพของพนักงาน

	Levene statistic	df1	df2	Sig.
การคงอยู่ของพนักงาน	1.56	2	247	0.21

จากตาราง 33 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.21 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างการคงอยู่ของพนักงานของกลุ่มสถานภาพของพนักงาน ดังตารางที่ 34

ตาราง 34 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การคงอยู่ของพนักงานบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	1.57	0.21
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร	ภายในกลุ่ม	247	61.93	0.25		
ภาค 2	รวม	249	62.72			

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.21 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ไม่แตกต่างกัน

4. ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ตามสมมติฐานข้อ 1 ต้องการทดสอบค่าที่ (Independent-samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ตาราง 35 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

การคงอยู่	Levene's test	
	F	Sig.
การคงอยู่ของพนักงาน	0.30	0.58

จากตาราง 35 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.582 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variance assumed) ดังตาราง 36

ตาราง 36 เปรียบเทียบระดับการมีภาระคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	SD	df	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	4.17	0.50	248	-0.25	0.13
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	35	4.40	0.43			

จากการทดสอบด้วยวิธี Independent-samples t-test พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

5. ประชากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทั้ง 6 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ของกลุ่มตำแหน่งงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ของกลุ่มตำแหน่งงานซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test ดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทกับตำแหน่งงานของพนักงาน

	Levene statistic	df1	df2	Sig.
คงอยู่ของพนักงาน	1.95	5	244	0.08

จากตาราง 37 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างการคงอยู่ของพนักงานของกลุ่มตำแหน่งงานของพนักงาน ดังตาราง 38

ตาราง 38 เปรียบเทียบระดับการมีภาระคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
การคงอยู่ของพนักงานบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	5	5.21	1.04	4.42	0.00
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร	ภายในกลุ่ม	244	57.50	0.24		
ภาค 2	รวม	249	62.72			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่ง มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ใน กรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหา ว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	พนักงาน ผลิต	พนักงาน ควบคุม คุณภาพ	เจ้าหน้าที่ บริการ จัดส่ง	โยธา	หัวหน้า โรงงาน	ธุรการ
พนักงานผลิต	4.36		0.14 (0.14)	0.22* (0.04)	0.19 (0.24)	-0.42* (0.01)	0.15 (0.33)
พนักงาน ควบคุม คุณภาพ	4.18			0.04 (0.56)	0.02 (0.89)	-0.60* (0.00)	-0.01 (0.89)
เจ้าหน้าที่ บริการจัดส่ง	4.13				-0.02 (0.58)	-0.64* (0.00)	-0.06 (0.63)
โยธา	4.16					-0.62* (0.02)	-0.03 (0.18)
หัวหน้าโรงงาน	4.78						0.58* (0.00)
ธุรการ	4.20						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 6 คู่ ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานพนักงานผลิต และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานพนักงานผลิต และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าโรงงาน พบว่า มีค่า Sig.เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานพนักงานผลิต น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าโรงงาน โดยได้ผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.42

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าโรงงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าโรงงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.64

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าโรงงาน และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานธุรการ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานหัวหน้าโรงงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานธุรการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.58

ส่วนรายคือนั้นไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายครัวเรือนระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

6. ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้ง 4 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบ พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test ดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

	Levene statistic	df1	df2	Sig.
คงอยู่ของพนักงาน	3.62	3	246	0.01

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีความแปรปรวนแตกต่างกัน

ดังนั้นการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จะใช้สถิติ Brown Forsythe ทดสอบความแตกต่างการคงอยู่ของพนักงานของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน ดังตารางที่ 41

ตาราง 41 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	Brown Forsythe	Sig.
การคงอยู่ของพนักงานบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	3	5.19	1.73	6.25	0.00
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร	ภายในกลุ่ม	246	57.52	0.23		
ภาค 2	รวม	249	62.72			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบด้วยวิธี Brown Forsythe พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือ			
		เท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.97		-0.17 (0.21)	-0.27 (0.07)	-0.80* (0.00)
10,001 – 20,000 บาท	4.15			-0.09 (0.16)	-0.63* (0.00)
20,001 - 30,000 บาท	4.24				-0.53* (0.00)
30,001 บาทขึ้นไป	4.78				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) พบว่า มีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 3 คู่ ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.80

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.63

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาทน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.53

ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

7. ประชากรที่มีประสบการณ์ในงาน ต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

H_0 : ประชากรที่มีประสบการณ์ในงาน ต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรที่มีประสบการณ์ในงาน ต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ในงาน ทั้ง 5 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ของกลุ่มประสบการณ์ในงาน แต่หากผลการทดสอบ พบว่า มีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ของกลุ่มประสบการณ์ในงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test ดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทกับประสบการณ์ในงานของพนักงาน

	Levene statistic	df1	df2	Sig.
คงอยู่ของพนักงาน	1.61	4	245	0.17

จากตาราง 43 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า การคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.17 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จะใช้สถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างการคงอยู่ของพนักงานของประสบการณ์ในงานของพนักงาน ดังตารางที่ 46

ตาราง 44 เปรียบเทียบระดับการมี การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 จำแนกตามประสบการณ์ในงาน

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การคงอยู่ของพนักงานบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4	5.78	1.45	6.22	0.00
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร	ภายในกลุ่ม	245	56.93	0.23		
ภาค 2	รวม	249	62.72			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบด้วยวิธี One-way ANOVA (F-test) พบว่า ค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในงาน ต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant difference (LSD) จำแนกตามประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์ ในงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่า หรือเท่ากับ				
		4 ปี	5 - 9 ปี	10 - 14 ปี	15 - 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 4 ปี	4.13		-0.03 (0.65)	-0.02 (0.09)	-0.50* (0.02)	-0.50* (0.00)
5 - 9 ปี	4.16			0.00 (0.93)	-0.48* (0.00)	-0.47* (0.00)
10 - 14 ปี	4.15				-0.47* (0.00)	-0.48* (0.00)
15 - 19 ปี	4.64					0.00 (0.98)
20 ปีขึ้นไป	4.63					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า การคงอยู่ของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ประสบการณ์ในงาน 10 - 14 ปี น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในงาน 20 ปีขึ้นไปโดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.48

ส่วนรายคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ใช้สถิติ Multiple linear regression analysis โดยใช้วิธี Enter

การวิเคราะห์หาค่าตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ทั้ง 5 ด้าน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple linear regression analysis โดยตั้งสมมติฐาน ทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

H_a : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์หาค่าตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple linear regression analysis

Model		df	SS	MS	F	Sig
1	Regression	5	24.68	4.93	31.67**	0.00
	Residual	244	38.03	0.15		
	รวม	249	62.72			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple linear regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 31.67 และค่า Sig. เท่ากับ 0.00 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายถึงการมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity
	coefficients		coefficients				statistics
	B	Std. Error	Beta				VIF
1 (Constant)	0.66	0.28			2.31*	0.02	
ด้านผลตอบแทน	0.11	0.05	0.11		2.07*	0.03	1.30
ด้านความรู้ ความสามารถ	0.21	0.06	0.22		3.33*	0.00	1.74
ด้านบรรยากาศในการ ทำงาน	0.14	0.08	0.12		1.75	0.08	2.17
ด้านผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน	0.26	0.08	0.23		3.11*	0.00	2.29

ตาราง 47 (ต่อ)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity
	coefficients		coefficients			statistics
	B	Std. Error	Beta			VIF
ด้านความก้าวหน้า	0.08	0.07	0.08	1.25	0.21	1.98
$r = 0.62$ Adjust $R^2 = 0.38$ Durbin-watson = 1.58 $R^2 = 0.39$ SE = 0.39						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 พบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีผลต่อบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านความรู้ความสามารถ มีค่า t เท่ากับ 3.33 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.21 และมี ค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.74 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสหสัมพันธ์กันน้อย

ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน มีค่า t เท่ากับ 3.11 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.26 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 2.29 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสหสัมพันธ์กันน้อย

ด้านผลตอบแทน ค่า t เท่ากับ 2.07 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 มีค่า B เท่ากับ 0.11 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.30 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสหสัมพันธ์กันน้อย

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มี 3 ปัจจัย ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ของพนักงานได้ ร้อยละ 38 (Adjust R^2 0.38) และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบ Unstandardized ของ Model 1 ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.66 + 0.11X_1 + 0.21X_2 + 0.26X_3$$

เมื่อ

$$\hat{Y} = \text{การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ใน กรุงเทพมหานคร 2}$$

$$X_1 = \text{ปัจจัยด้านผลตอบแทน}$$

$$X_2 = \text{ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ}$$

$$X_3 = \text{ปัจจัยด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน}$$

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า การคงอยู่ของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.66 แต่เมื่อปัจจัยด้านผลตอบแทนอยู่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.11 คะแนน ถ้าปัจจัยด้านความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.21 คะแนน ถ้าปัจจัยด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.26 คะแนน โดยปัจจัยด้านอื่นๆคงที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.58 หมายความว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ใช้สถิติ Multiple linear regression analysis

การวิเคราะห์ว่าตัวแปรปัจจัยด้านความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยตั้งสมมติฐานทดสอบคือ

H_0 : ไม่มีตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ตัวใดมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

H_1 : ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อตัวแปรตามที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regressions

Model		df	SS	MS	F	Sig
1	Regression	4	22.96	5.74	35.38**	0.00
	Residual	245	39.75	0.16		
	รวม	249	62.72			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน อย่างน้อยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการ Multiple regression โดยใช้การพิจารณาค่า F-test ในตารางพบว่า มีค่า F เท่ากับ 35.38 และค่า Sig เท่ากับ 0.00 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยความสุขในการทำงานตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถอธิบายถึงการมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปแบบเชิงเส้น

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig	Collinearity
	coefficients		coefficients				statistics
	B	Std. Error	Beta				VIF
1 (Constant)	1.50	0.27			5.40*	0.01	
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	0.28	0.07	0.28		4.02*	0.00	1.93
ด้านความพอใจในงาน	0.20	0.07	0.19		2.61*	0.00	2.19
ด้านอารมณ์ทางบวก	0.17	0.07	0.17		2.53*	0.00	1.92
ด้านอารมณ์ทางลบ	-0.06	0.03	-0.10		-1.92	0.05	1.08
	r =	0.60	Adjust R ² =	0.35	Durbin-watson = 1.72		
	R ² =	0.36	SE =	0.40			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่า t เท่ากับ 4.02 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.28 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.93 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสหสัมพันธ์กันน้อย

ด้านความพอใจในงาน มีค่า t เท่ากับ 2.61 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.20 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 2.19 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสหสัมพันธ์กันน้อย

ด้านอารมณ์ทางบวก มีค่า t เท่ากับ 2.53 มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 มีค่า B เท่ากับ 0.17 และมีค่าสหสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (VIF) เท่ากับ 1.92 ซึ่งแสดงว่ามีค่าความสหสัมพันธ์กันน้อย

จากวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ของพนักงานร้อยละ 35 (Adjusted R^2 0.35) และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบ Unstandardized ของ Model 1 ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.50 + 0.28X_1 + 0.20X_2 + 0.17X_3$$

เมื่อ

$\hat{Y}$ = การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ใน กรุงเทพมหานคร 2

X_1 = ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต

X_2 = ปัจจัยด้านความพอใจในงาน

X_3 = ปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวก

จากสมการความถดถอยสามารถอธิบายได้ว่า การคงอยู่ของพนักงาน โดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 1.50 แต่เมื่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.28 คะแนน โดยตัวแปรอื่น ๆ คงที่ ถ้าปัจจัยด้านความพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.20 คะแนน ถ้าปัจจัยด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การคงอยู่ของพนักงาน เพิ่มขึ้น 0.17 คะแนน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 50 แสดงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

สมมติฐาน	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา สูงสุด	สถานภาพ สมรส	ตำแหน่ง งาน	รายได้ เฉลี่ย ต่อ เดือน	ประสบการณ์ ในงาน
การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และ วัตถุก่อสร้าง จำกัด ใน กรุงเทพมหานครภาค2	×	×	×	×	✓	✓	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 51 แสดงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

สมมติฐาน	ด้าน ค่าตอบแทน	ด้านความรู้ ความสามารถ	ด้าน บรรยากาศ ในการทำงาน	ด้าน ผู้บริหาร	ด้าน ความก้าวหน้า
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คนเก่งมีผลต่อการคงอยู่ของ พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ และวัตถุดิบสร้างจำกัด ใน กรุงเทพมหานคร 2	✓	✓	×	✓	×

หมายเหตุ เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 52 แสดงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความสุข มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2

สมมติฐาน	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านอารมณ์ทางบวก	ด้านอารมณ์ทางลบ
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน				
มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน				
บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2	✓	✓	✓	×

หมายเหตุ เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานใน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ในงาน เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 และเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 โดยใช้การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS แล้ว และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent-samples t-test และ One-way ANOVA หากพบว่า มีความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD และใช้สถิติ Multiple linear regression analysis โดยสามารถสรุปผลการวิจัยและนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 คน ได้ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 40 - 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และมีประสบการณ์ในงาน 5-9 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการคนเก่งโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก

ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านผลตอบแทน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานกำหนด อยู่ในระดับดีมาก ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ และท่านได้รับเงินพิเศษอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดี

ระดับความคิดเห็นด้านความรู้ความสามารถ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงความถนัด และมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับดีมาก ท่านได้สิทธิแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี

ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรให้ความรู้กับพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ องค์กรมีเครื่องมือที่ทันสมัย และปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน องค์กรมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี องค์กรมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีมาก

ระดับความคิดเห็นด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานของมีความเป็นกันเอง ต่อท่านอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการช่วยเหลือ และการดูแลอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานอย่างเหมาะสม ได้รับข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานจากผู้หัวหน้า

งานอย่างชัดเจน องค์การมีนโยบายการบริหารที่เป็นธรรม และชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร ผู้บริหาร
องค์กรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างมีความเท่าเทียม อยู่ในระดับดีมาก

ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
ด้าน ได้รับการพัฒนาความรู้จากการฝึกอบรม และสัมมนาอยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้
ทักษะ หรือความสามารถเฉพาะด้านอยู่เสมอ อยู่ในระดับดีมาก ท่านได้รับการพัฒนา
ความสามารถในการปฏิบัติงานจากควรรับผิดชอบที่สูงขึ้น อยู่ในระดับดี

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับ
ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอารมณ์ทางบวก
อยู่ในระดับมาก และด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับน้อย

ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในชีวิต ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขใน
การทำงาน และครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกมีความสุขในชีวิต มีความรู้สึกสมหวัง กับ
เป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ และผู้ตอบแบบสอบถามมีหน้าที่การงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่
กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นด้านความพอใจในงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตาม
เป้าหมาย รู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม และผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นด้านอารมณ์ทางบวก ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท
ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสนุกกับการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกมี
ความสุขที่ได้มาทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ได้ถึงความดีงามและ
คุณประโยชน์ของงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นด้านอารมณ์ทางลบ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคับข้องใจ ไม่สบายใจต่องาน และผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เห็นการกระทำที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับการคงอยู่โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร เช่น พี่สอนน้อง มีความรักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงาน ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยการบริหารจัดการคนเก่ง มี 3 ปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ของพนักงานได้ร้อยละ 38

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน 3 ด้าน กล่าวคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ของพนักงานได้ร้อยละ 35

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีผลต่อบุคคลในด้านของสรีระ ความถนัด การติดต่อสื่อสารของแต่ละวัย ทักษะคติของแต่ละบุคคล สภาวะทางอารมณ์และความคิดของแต่ละบุคคล ทำให้ทุกคนได้รับความสำคัญเท่าเทียมกัน และแต่ละบุคคลอาจจะได้รับมอบหมายงานที่ต่างกัน อีกทั้งเพื่อการทำงานอย่างลุล่วงทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำงานเพื่อองค์กร จึงทำให้การคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นภัสจิตติธรรมาภ, 2554) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ ด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน เนื่องจาก ความแตกต่างของลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ทำให้รายได้ของแต่ละบุคคลต่างกันไป จึงส่งผลให้พนักงานที่อาจจะมีประสบการณ์น้อยหรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญน้อย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เพียงพอต่อความต้องการ และอาจส่งผลกับการคงอยู่ของพนักงานเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย & คณะพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ, 2554) ได้ศึกษาปัจจัยการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจาก ในการทำงานของแต่ละบุคคลการที่จะทำผลงานออกมาได้ดีอาจจะต้อง

ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการบริหารบุคคลากร โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานจึงจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานได้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล และองค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดีให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การคงอยู่ของพนักงานต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, 2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ซึ่งให้คะแนนความสำคัญในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าบทบาทของหัวหน้างาน และด้านรางวัลผลตอบแทน เป็นลำดับสุดท้าย และมีความสอดคล้องกับวิจัยของ (จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านแนวทางการปฏิบัติด้านการธำรงรักษาคคนเก่งของ องค์กรเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน บทบาทของหัวหน้างาน และโอกาสความก้าวหน้า สามารถช่วยในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรอยู่ใน ระดับมากตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งพนักงานทุกคนมีภาวะแห่งความสุขที่แตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิต พพอใจในงาน มีอารมณ์ทางบวกต่องานหรือสถานที่ทำงาน ก็ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลักษมี สุดดี, 2550) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งให้คะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในความพอใจในงาน อยู่ในลำดับแรก ส่วนด้าน ความคิดเชิงบวก โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเชิงบวกอยู่ในระดับมาก โดยความคิดและทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานและองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทูมเท และคุณภาพในการทำงานของบุคคล (ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์, 2551) นอกจากนี้ ความคิดที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าความคิดและทัศนคติในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) โดยสอดคล้องทฤษฎีของ (Diener, 2003) ที่อธิบายถึงความรู้สึกทางบวกว่าเป็นปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุขของบุคคล

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรส่วนบุคคลของ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ และวางแผนทางแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงาน และการหาวิธีดึงดูดใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานมีการคงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานมากขึ้น ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ งานที่ใช้ความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความสำคัญต่อองค์กร และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานผลิต พนักงานควบคุมคุณภาพ เจ้าหน้าที่บริการจัดส่ง โยธา และหัวหน้าโรงงาน ซึ่งเป็นพนักงานส่วนมากในบริษัท ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมาก

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงเงินพิเศษ ให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน รวมทั้งชี้แจงเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและชัดเจนต่อพนักงานทราบ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ,10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมาก

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในงานตามความเหมาะสม และเพิ่มประสบการณ์ เพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในงาน และเพิ่มความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่พนักงาน เพื่อดึงดูดให้พนักงานเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานขึ้นต่อไป และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี, 5 – 9 ปี, 10 – 14 ปี ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมาก

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง

2.1 ผู้บริหารควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรมตามกฎหมายกำหนด ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอกับการครองชีพ และควรให้เงินพิเศษตามความเหมาะสม โดยปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม และชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานชัดเจน

2.2 ผู้บริหารควรให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเต็มความสามารถ และควรให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถ โดยมีการจัดฝึกอบรมความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานทุกระดับอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรเตรียมพร้อมให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรจนเกษียณ

2.3 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีความเท่าเทียม มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ควรให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งควรสร้างนโยบายการบริหารที่เป็นธรรมและชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร ช่วยเหลือดูแลพนักงานทุกคนอย่างใกล้ชิด สร้างความเป็นกันเองต่อพนักงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารและพนักงาน จึงส่งผลพนักงานมีความเห็นด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีขึ้น และมีการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้นอีกด้วย

3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน

3.1 ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปริมาณงานกับปริมาณบุคลากรให้มีความเหมาะสมกัน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหารไม่ควรละเมิดเวลาส่วนตัวของพนักงาน ควรให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวและมีเวลาพักผ่อนตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว สร้างความสุขในชีวิต และส่งผลต่อการยอมรับในงานของครอบครัว เนื่องจากครอบครัวเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการตัดสินใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

3.2 ผู้บริหารควรสรรหา กิจกรรมต่างๆ มาช่วยเหลือสังคมเช่น โครงการสร้างทางสาธารณะในชุมชน โครงการสร้างศาลาพักผ่อนสาธารณะในชุมชน และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมกิจกรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและองค์กรได้ทำประโยชน์ต่อสังคม จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง รู้สึกรักงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกพอใจต่อการปฏิบัติที่ตรงความสามารถ เกิดความภูมิใจในงานและองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีการคงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น

3.3 ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานมีเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เพื่อสร้างอารมณ์ทางบวกให้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร รวมถึงทำให้พนักงานรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงาน เพื่อส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยที่พนักงานเหล่านี้ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. หากต้องการใช้องค์ประกอบที่มีความซับซ้อนมากขึ้น อาจต้องเพิ่มเติม ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปัจจัยในการสร้างความผูกพันในองค์การ เพื่อให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกถึงการคงอยู่ของพนักงานโดยทำการศึกษาข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณกับศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา
3. การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มงานในธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มงานในธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้กับการวางแผนกลยุทธ์ด้านพนักงานได้อย่างกว้างขวางมาก ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *The science of happiness and a proposal for a national index*.
- Eric, A. (2003). *Retaining the best of the best USA*: AFP Exchange.
- Gavin, V. H., & Mason, R. O. (2004). *The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace*: Organization Dynamics.
- Glenz, A. B. (2002). *Handle with Care : Motivation and Retaining Employee*. New York: McGraw Hill.
- Kooker, M., & Kamikawa. (2010). *Successful Strategies to Improve Rn Retention and Patient Outcomes in a Large Medical Center in Hawaii*. Journal of Clinical Nursing.
- Li, Z. (2007). *Factors Contributing to Job Retention of Direct Care Staff in Urban Assisted Living Facilities* (A Thesis Submitted of the Requirement for the Degree of Master), Arts Georgia State University.
- Manion, J. (2003). Joy at Work : As Expressed. *Darter of Philosophy in Human and Organizational Systems*.
- Michaels, E., Jones, H. H., & Axelrod, B. (2001). The war for Talent. *Harvard Business School Press*.
- Robertson, A., & Abby, G. (2003). Managing Talented People : Getting on with and Getting the Best from Your High Performers. *Person Education*.
- Taro, Y. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis* (3 rd). New York: Harper and Row.
- กรรณิการ์ กุลเกียรติชัย. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

- กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และ จิรา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิติมา สุรสนธิ. (2541). *ความรู้ทางการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจฝ่ายสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จำรัส ตันตระกูล. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการคงอยู่* ศึกษากรณี บริษัท ลีอกลี จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม. (การค้นคว้าอิสระ).
- จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์. (2555). *แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ณรงควิทย์ แสันทอง. (2560). *บริหารทรัพยากรมนุษย์แบบเข้าใจง่าย*. นนทบุรี: ริงค์ปียอนด์บุ๊กส์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). *การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- นภัธ จิตติธรรมาภ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- นิยม ประคำ. (2517). *ทฤษฎีของการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ศ.ส.การพิมพ์.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, & คณะพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ. (2554). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภากาการพยาบาล(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)*.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นาวกุล. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). *หลักนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไດกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ปทุมธานี.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2548). *Job Profile ทางเลือกใหม่ของ Job Description บทความ*. กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2550). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรธิดา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พสุธิดา ต้นตราจิณ, และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2559). *การพัฒนาและการธำรงรักษาคนเก่งในองค์การ กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ. บทความวิชาการ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*.
- พิสนุ พองศรี. (2553). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข : กรณีศึกษา นักศึกษาปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชนี อธิทวีกร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออก กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัศมี ธีรณธร. (ม.ป.ป.). *สร้างสุขในงาน. สืบค้นจาก*
http://chiangmaihealth.com/coolnews_detail.php?id=57.
- ลักษมี สุดดี. (2550). *แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ*

- กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.
(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ วิริยะก้านานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2556). *การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิเชียร เกศสิงห์. (2543). *คู่มือการวิจัย : การวิจัยเชิงปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *พลังเรียนรู้ในกระบวนการทัศน์ใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). *การวิจัยการตลาดฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์อินบิสซิเนสเวิร์ล.
- สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2559). *ตัวอย่างสูตรเด็ดเคล็ดลับการบริหารคนสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุปราณี เอกอุ. (2550). *การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรีจำกัด*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อริยา ัญญพิช. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก
<http://www.op.mahidol.ac.th/orpr/newhrs/site/ebook/MUHR/Document/MUHR/8.pdf>
- อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์. (2554). *กลยุทธ์มัดเด็ดพิชิตใจคนเก่ง*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศรรัตน์ ทับสุข
วัน เดือน ปี เกิด	24 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	27/1 ซ.ศาลาธรรมสพน์ 13 มบ.ทิพย์มณฑล3 แขวงศาลาธรรมสพน์ เขต ทวีวัฒนา กทม. 10170

