

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด

**FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' RETENTIONS :
A CASE STUDY OF DELMAX MACHINERY COMPANY LIMITED**

นิศาชล ภูมิพันธ์ผล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัท เคลแมกซ์ แมชินนอรี่ จำกัด



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน :

กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด

Factors Influencing Employees' Retentions:

A Case Study of Delmax Machinery Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวนิสาชล ภูมิพินผล

วิชาเอก

การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

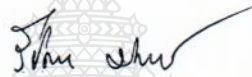
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.

ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คุปพิมาย, ปร.ค.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

| | |
|-----------------------|--|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด |
| ชื่อ - นามสกุล | นางสาวนิสาชล ภูมิพันธ์ผล |
| วิชาเอก | การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc. |
| ปีการศึกษา | 2559 |

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด และ 2) เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด เป็นเพศชาย อายุ 40-49 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน

| | |
|----------------------------------|--|
| Independent Study Title | Factors Influencing Employees' Retentions: A Case Study of Delmax Machinery Company Limited |
| Name - Surname | Miss Nisachol Poompuenpol |
| Major Subject | Business Engineering Management |
| Independent Study Advisor | Assistant Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc. |
| Academic Year | 2016 |

ABSTRACT

The objectives of this independent study are: 1) to study factors influencing employees' retentions of Delmax Machinery Company Limited; and 2) to be used to formulate a promoting policy for employees' retentions.

A sample group was 136 employees of Delmax Machinery Company Limited and a questionnaire was used as a tool for data collection. Statistical functions used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Independent Sample t-test, F-test and Pearson Correlation Coefficient were used in a hypothesis test.

Research findings were that employees of Delmax Machinery Company Limited were mostly male aged 40-49 years old, with single status, secondary/vocational education and more than 10 years of working experience and earning 10,001-15,000 baht a month. The levels of employee engagement in the organization, employees' job satisfaction and employee retentions were moderate in overall. The hypothesis test found that factors regarding different demography, age and status resulted in different employees' retentions. Employee engagement in overall had relationship with employees' retentions with a statistical significance of 0.01 and job satisfaction in overall had relationship with employees' retentions with a statistical significance of 0.01 in terms of the Company's policy and management, security, salary and benefits, control and command, respect and recognition and progress.

Keywords: job satisfaction, employee engagement and employee retention

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินหม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำในทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คุปติมาย ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ ดร.รังสรรค์ สุวรรณหงส์ คุณทศนารถ รากคำ และ คุณศิริวรรณ มีชัย ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท เคลแมกซ์ แมชชีนเอร์ จำกัด ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโททุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัยฉบับนี้ และขอบคุณเพื่อนๆ BEY 57 ทุกท่านที่กำลังใจเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจเสมอมา และกราบขอบพระคุณคุณลุง ที่ได้มอบโอกาสทางการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานครั้งนี้จะประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาขอกราบอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นิตยาชล ภูมิพันธ์ผล

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (3) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | (4) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (5) |
| สารบัญ..... | (6) |
| สารบัญตาราง..... | (8) |
| สารบัญภาพ..... | (10) |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 11 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 11 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 13 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 14 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย..... | 14 |
| 1.5 คำจำกัดความการวิจัย..... | 14 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 16 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 17 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 18 |
| 2.1 การคงอยู่ในงาน..... | 18 |
| 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร..... | 25 |
| 2.3 ความพึงพอใจในงาน..... | 29 |
| 2.4 บริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอร์รี่ จำกัด..... | 31 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 35 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 42 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 42 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 45 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 52 |
| 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 52 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์..... | 55 |
| 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 56 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 80 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 80 |
| 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย..... | 82 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... | 85 |
| 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต..... | 86 |
| บรรณานุกรม..... | 87 |
| ภาคผนวก..... | 92 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... | 93 |
| ภาคผนวก ข ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม..... | 101 |
| ภาคผนวก ค จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม..... | 103 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 107 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท เคลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด..... | 12 |
| ตารางที่ 1.2 เปรียบเทียบพนักงานเข้าใหม่และพนักงานที่ลาออก ปี พ.ศ. 2553-พ.ศ.2558..... | 13 |
| ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท เคลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด..... | 32 |
| ตารางที่ 3.1 แสดงตาราง Krejcie and Morgan..... | 43 |
| ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เคลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด..... | 44 |
| ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 51 |
| ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน..... | 51 |
| ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน..... | 51 |
| ตารางที่ 3.6 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์..... | 53 |
| ตารางที่ 3.7 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร..... | 54 |
| ตารางที่ 3.8 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน..... | 54 |
| ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามเพศ..... | 56 |
| ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามอายุ..... | 57 |
| ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามสถานภาพสมรส..... | 57 |
| ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 58 |
| ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... | 58 |
| ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... | 59 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ..... | 59 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่..... | 61 |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน..... | 63 |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน..... | 65 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ในงาน..... | 68 |
| ตารางที่ 4.12 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามเพศ..... | 69 |
| ตารางที่ 4.13 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามอายุ..... | 70 |
| ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างอายุกับการคงอยู่ในงาน ของพนักงาน..... | 71 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.15 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส... | 72 |
| ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างสถานภาพสมรสกับการคงอยู่ ในงานของพนักงาน | 72 |
| ตารางที่ 4.17 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา..... | 73 |
| ตารางที่ 4.18 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน | 74 |
| ตารางที่ 4.19 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... | 75 |
| ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ ในงานของพนักงาน | 76 |
| ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน ของพนักงาน | 77 |
| ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน | 78 |
| ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อ การคงอยู่ของพนักงาน | 78 |
| ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อ การคงอยู่ของพนักงาน | 79 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย..... | 16 |
| ภาพที่ 2.1 แผนผังองค์กร บริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอร์รี่ จำกัด..... | 34 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันลักษณะของคนทำงานอยู่ในช่วง Generation Y ซึ่งเป็นพนักงานหนุ่มสาวรุ่นใหม่ มีอายุประมาณ 21-36 ปี มีความเป็นผู้ใหญ่น้อยลง แต่อยากทำงานในระบบบริหารอย่างรวดเร็ว มีความผูกพันกับองค์กรค่อนข้างน้อย มีอัตราการเปลี่ยนงานและการลาออกสูง มีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมายน้อยลง ดูเหมือนไม่มีความอดทนเมื่อเทียบกับวัยรุ่นย้อนหลังประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา พนักงานหนุ่มสาวในปัจจุบันมีการศึกษาที่ดี จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และมีความเป็นผู้นำ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เติบโต เรียนรู้และใช้ชีวิตในยุคของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านโทรคมนาคมที่มีความคล่องตัวเมื่อเทียบกับในอดีต การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย ความสะดวกสบายในชีวิตประจำวันจากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต กล้องดิจิทัล สมาร์ทโฟน ฯลฯ พนักงานกลุ่มนี้สามารถเรียนรู้งานได้เร็ว เป็นคนช่างซักถาม มีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถทำงานได้หลากหลายและมีความกล้าแสดงออก แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑลที่รองรับความเจริญจากกรุงเทพมหานคร โดยตรง มีการลงทุนในด้านการค้า การบริการ หมู่บ้านจัดสรรและโรงงานอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีอัตราการขยายตัวค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 30.90 ได้แก่ โลหะ เครื่องจักรกล ยานยนต์ และร้อยละ 4.41 ได้แก่ กระดาษ และสิ่งพิมพ์ จังหวัดปทุมธานีมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่มากที่สุด คือ อำเภอ คลองหลวง มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม 909 โรงงาน พบว่า ร้อยละ 15.43 หรือ 412 โรงงาน ทั้งหมดอยู่ในเขตชุมชนอุตสาหกรรม โดยเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ตั้งอยู่ในเขตอำเภอคลองหลวง ซึ่งจัดได้ว่าเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานและมีพนักงานมากที่สุดในแหล่งอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบไปด้วย เกษตร อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง กระดาษ สิ่งพิมพ์ เคมี ปิโตรเคมี ยาง พลาสติก เครื่องจักรกล ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกหลายประเภท

บริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด เป็นอุตสาหกรรมประเภทอาหารและเครื่องดื่มห่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2533 ปัจจุบันเปิดดำเนินการมากกว่า 26 ปี เป็นบริษัทเป็นผู้นำด้านการออกแบบและสร้างเครื่องจักรในระบบเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ เช่น เครื่องบรรจุ เครื่องปิดฉลาก เครื่องยกขวดลงถังระบบสายพานลำเลียง เครื่องปิดฝา เครื่องล้างขวด เป็นต้น

บริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด มีพนักงาน จำนวน 210 คน (ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ณ วันที่ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559) ประกอบด้วย

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด

| ลำดับ | แผนก | จำนวน (คน) |
|-------|------------------------------|------------|
| 1 | ทรัพยากรบุคคล | 18 |
| 2 | บัญชีและการเงิน | 5 |
| 3 | ประกอบและติดตั้ง | 50 |
| 4 | ฝ่ายขายในประเทศและต่างประเทศ | 14 |
| 5 | ผลิต | 69 |
| 6 | วิศวกรรมไฟฟ้า | 10 |
| 7 | วิศวกรรมออกแบบ | 18 |
| 8 | บริการ | 8 |
| 9 | Control | 6 |
| 10 | จัดซื้อ | 4 |
| 11 | IT | 3 |
| 12 | Store | 5 |

จากสถิติอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน บริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ระหว่างปี พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2558 พบว่าภายในบริษัทมีการลาออกจากงานของพนักงานมีจำนวนมากกว่าจำนวนพนักงานเข้าใหม่ ดังพิจารณาได้จากตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 เปรียบเทียบพนักงานเข้าใหม่และพนักงานที่ลาออก ปี พ.ศ. 2553-พ.ศ. 2558

| ปี พ.ศ. | พนักงานเข้าใหม่ | พนักงานที่ลาออก |
|---------|-----------------|-----------------|
| 2553 | 20 | 15 |
| 2554 | 40 | 60 |
| 2555 | 42 | 50 |
| 2556 | 58 | 60 |
| 2557 | 55 | 61 |
| 2558 | 68 | 75 |

ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

จากตารางที่ 1.2 แสดงให้เห็นว่า บริษัท ได้ประสบปัญหาพนักงานลาออกจำนวนมากภายในปี พ.ศ. 2554 อาจเนื่องมาจากบริษัทเจอกับปัญหาน้ำท่วม บริษัทต้องหยุดการทำงานเป็นระยะเวลากว่า 1 เดือน ทำให้พนักงานขาดรายได้ในการดำรงชีพ รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย พนักงานจึงลาออกไปทำงานที่อื่นหรือย้ายถิ่นฐานไปยังพื้นที่ไม่ประสบปัญหาน้ำท่วม เพื่อความอยู่รอดของตัวพนักงานเอง ทำให้บริษัทต้องสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพและมีประสบการณ์ทำงาน หลังจากนั้น ก็มีพนักงานลาออกจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและเพื่อนำปรับปรุง เนื่องจากภายในองค์กรมีการสูญเสียพนักงานเป็นจำนวนมาก ทำให้บริษัทต้องมีการสูญเสียพนักงานภายในองค์กรที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด
- 1.2.2 เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

1.3.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้ปัจจัยหลัก 2 ด้าน ได้แก่ด้านประชากรศาสตร์ และด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัดจำนวน 210 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง: บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัดจำนวน 136 คน

1.4.3 การสุ่มตัวอย่าง: ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งแยกตามแผนกต่าง ๆ

1.4.4 ระยะเวลาในการศึกษาการวิจัย: ศึกษาตั้งแต่พฤศจิกายน 2559 - มกราคม 2560

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

คำจำกัดความในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1.5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานไม่คิดที่ย้ายหรือลาออกจากงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านประชากรศาสตร์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ความพึงพอใจในงาน

1.5.2 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การเข้าทำงานกับภายในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำหน้าที่ในองค์กรจนถึงปัจจุบัน และมีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กรต่อไป

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติส่วนตัวที่พนักงานมีต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การยอมรับความเป็นจริงตามค่านิยมขององค์กรไม่ทำให้องค์กรเสียชื่อเสียงหรือเกิดความเสียหาย ความเต็มใจในการยอมรับภาระงานทุก ๆ อย่างด้วยความเต็มใจ อุทิศตนเพื่อองค์กรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ

การแสดงออกด้วยความต่อเนื่องทำซ้ำ ๆ โดยแสดงออกทางพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอัลเลน และ เมเยอร์(Allen & Mayer, 1990) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1.5.3.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความยึดมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะทำงานภายในองค์กร มีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกัน พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.5.3.2 ด้านการคงอยู่ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ปัญหาหรือผลกระทบหากมีการลาออกจากองค์กรความสูญเสียประโยชน์ที่บุคคลควรได้รับจากการทำงานในองค์กรตลอดระยะเวลาการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องจะอยู่ในองค์กร

1.5.3.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าควรจะทำให้อยู่ในองค์กรต่อไปด้านความถูกต้องและเหมาะสม การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลหากบุคคลคิดที่จะลาออกจากองค์กร

1.5.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก อารมณ์หรือทัศนคติในเชิงบวกที่บุคคลมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงานที่ร่วมงานด้วยกัน และองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ โดยถ้าเกิดความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับที่สูง จะส่งผลให้งานที่ได้ทำออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1.5.4.1 ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม

1.5.4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อปะทะพูดคุยระหว่างบุคคล การปรึกษาหารือในการทำงานด้วยความเต็มใจไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

1.5.4.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงต่องานและองค์กร

1.5.4.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปของงาน ไม่มีฝุ่นละออง แสงสว่างเพียงพอมีความเหมาะสมกับการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

1.5.4.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสิ่งทีพึงได้รับจากการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น เบี้ยขยัน ชุคยูนิฟอร์ม เป็นต้น

1.5.4.6 ด้านควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรมและพร้อมให้คำปรึกษาอย่างเต็มความสามารถ

1.5.4.7 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้รับอิสระในการทำงานในด้านการตัดสินใจ แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเต็มที่

1.5.4.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน และได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลในองค์กร

1.5.4.9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลพึงมีต่องานที่ได้รับ มอบหมาย

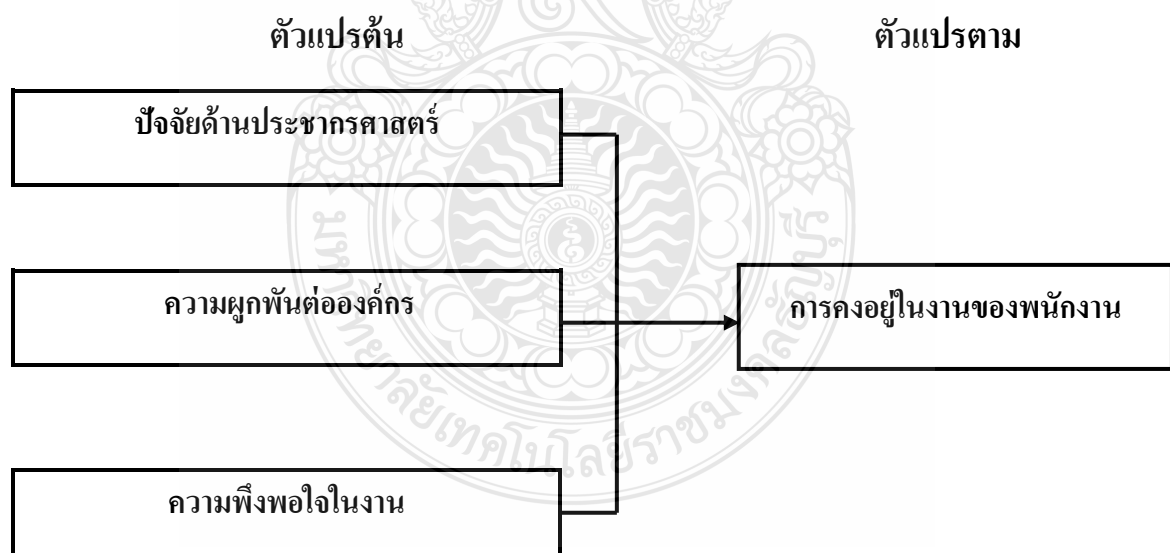
1.5.4.10 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานพึงพอใจกับงานที่ ได้รับมอบหมาย และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.5.4.11 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.5.5 องค์กร หมายถึง บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด

1.5.6 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด โดยองค์กรจะได้รับผลประโยชน์ดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบว่าบริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด มีปัญหาเรื่องการคงอยู่ของพนักงาน ในระดับใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความคงอยู่ของพนักงานของบริษัท

1.7.2 สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการวางแผนนโยบายในการรักษาบุคลากรของบริษัทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัท

1.7.3 เป็นแหล่งข้อมูล และองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ได้ทำศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยต่าง ๆ และอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์หาข้อสรุปในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงาน

2.1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

2.1.3 ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่

2.1.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.4 บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การคงอยู่ในงาน

2.1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

ความหมายของการคงอยู่ในงาน มีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558) ได้ให้ความหมาย Retention (การขังไว้) ว่า หลังจากที่องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรแล้ว ก็คงไม่มีใครอยากทำการจ้างในช่วงเวลาสั้น ๆ ยิ่งบุคลากรคนนั้นเป็นคนที่มีความสามารถในการทำงานแล้ว ย่อมต้องมีการชำระรักษาหรือ

ชำระไว้ซึ่งบุคลากรที่องค์กรเล็งเห็นแล้วว่ามีความเหมาะสมกับองค์กร โดยอาจจะนำเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551, น. 279) การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การเข้าทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำหน้าที่ในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมาย ของการคงอยู่ในงาน ว่า เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร และสามารถเก็บรักษาให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันกับองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เหมือนกับเป็นการจ้างงานตลอดชีพ

สุปรานี เอกอุ (2550, น. 6) ได้ให้ความหมายของการรักษาพนักงานหรือการชำระพนักงานไว้ว่า เป็นการที่องค์กรสามารถที่จูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรไว้ได้อย่างยาวนาน ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549, น. 13) ได้ให้ความหมาย ของการคงอยู่ไว้ว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ไม่คิดที่จะลาออก

จากความหมายของการคงอยู่ในงานข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าทำงานกับภายในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำหน้าที่ในองค์กรจนถึงปัจจุบัน และมีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กรต่อไป

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Frederic Herberg (1959 อ้างถึงใน อุษณีย์ รongพิณิจ, 2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถพิจารณาได้จากได้รับข้อมูลตอบกลับจากการทำงาน คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยในด้านการงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และรักงานที่ปฏิบัติอยู่ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน รวมไปถึงการบริหารงานและนโยบายต่าง ๆ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงานและคุณภาพชีวิต

Reynolds (1997 อ้างถึงใน อุษณีย์ รongพิณิจ, 2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร สามารถแบ่งความไว้วางใจได้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ คือ การที่บุคคลมีความไว้วางใจในความสามารถของตนเอง ความเป็นบุคคลที่เปิดเผยเป็นการแสดงความซื่อสัตย์ต่อกัน ทำให้เป็นบุคคลที่หน้าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

บุคคลที่มีความเสมอภาค คือ ปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมกัน ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างถูกต้องและมีความเหมาะสม

Taunton, Krampitz & Wood (1989, pp. 14-19, อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว
2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirement) ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบหรือมอบหมายให้ทำจนสำเร็จลุล่วง การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization characteristic) ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ รวมไปถึงค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristic) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์กร

Mathis และ Jackson (2004 อ้างถึงใน จิรัชยา เกียวกั๊ก, 2556) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ คือ การชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้ได้อย่างยาวนานที่สุด

March และ Simon (1958) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การลาออกจากงานมีองค์ประกอบอยู่สองส่วน คือ การตระหนักถึงการลาออก และการตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงาน บุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและทำการตัดสินใจในความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด ความพึงพอใจนี้เกี่ยวกับ ลักษณะการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน ลักษณะการบังคับบัญชาเป็นไปอย่างยุติธรรม ทักษะคติกับงานที่ทำ ส่วนการตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจว่าบุคคลควรคงอยู่ในองค์กรต่อไปหรือลาออกจากองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้ได้ดังนี้ แนวคิดการคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์การ และด้านผู้บริหาร

2.1.3 ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่

สมิต สัชฌุกร (อ้างถึงใน หลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน-HR > การชำระรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านองค์กรและด้านพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร

- 1.1) การรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานมีความชำนาญในการทำงาน
- 1.2) การรักษาพนักงานจะช่วยให้องค์กรมีอัตราการลาออกที่ลดลง
- 1.3) การรักษาพนักงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในทีมมีความรู้สึกรักและผูกพัน มีความเข้าใจกันมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน
- 1.4) การรักษาพนักงานก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ
- 1.5) การรักษาพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถลดค่าต้นทุนในการสรรหาพนักงาน คัดเลือก และการฝึกอบรมต่าง ๆ
- 1.6) การรักษาพนักงานก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ความมั่นคงต่อองค์กร
- 1.7) การรักษาพนักงานเป็นการเตรียมการสำหรับอนาคตขององค์กร

2. ด้านพนักงาน

- 2.1) การรักษาพนักงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน รักกับงานที่ทำ รักกับองค์กร
- 2.2) การรักษาพนักงานเป็นผลให้เป็นที่ดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครงานมากขึ้นกับองค์กร
- 2.3) การรักษาพนักงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการฝึกอบรมและสอนงานพนักงานใหม่
- 2.4) การรักษาพนักงาน ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน

ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานไว้ได้ จะก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. ด้านองค์กร

- 1.1) องค์กรย่อมไม่มีการพัฒนาและเติบโตขึ้น เนื่องจากการทำงานของพนักงานมีการหยุดชะงัก
- 1.2) ต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการสรรหา คัดเลือก และการฝึกอบรม
- 1.3) สูญเสียทรัพยากรในการสอนงาน ซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่เห็นผล
- 1.4) ลักษณะงานที่ทำได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่มีความชำนาญมากกว่า

2. ด้านพนักงาน

- 1.1) ทำให้พนักงานเสียขวัญกำลังใจ

1.2) ทำให้ต้องเสียเวลาในการสอนงานและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนคนเดิมที่ลาออกไป

การรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและพนักงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ที่จะได้รับจากการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

องค์กร เรืองรัตนอัมพร (2556) ได้ให้ความสำคัญในการการรักษาพนักงานให้คงอยู่ หรือความสำคัญของทุนมนุษย์ไว้ว่า พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันในการเดินทางสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ พนักงานในองค์กรสามารถเรียนรู้ให้เกิดทักษะ เพิ่มผลผลิต และพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ สร้างผลกำไรให้กับองค์กร เป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและมั่นคง สามารถยืนหยัดด้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง การที่พนักงานลาออกจากองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายหรืออาจมีต้นทุนเพิ่ม ดังนี้

1. ต้นทุนทางตรง คือ การลงทุนในการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถขึ้นมาทดแทนคนเดิมที่ลาออกไปจากองค์กร เป็นการลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน

2. ต้นทุนทางอ้อม หากองค์กรมีพนักงานลาออก พนักงานใหม่ขาดทักษะในการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจลดลงไม่ใช้บริการอีก หากพนักงานลาออกจากสาเหตุการไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน องค์กรจะเสียความภักดีของพนักงานไปด้วย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3. ต้นทุนค่าเสียโอกาส เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงาน เนื่องจากพนักงานลาออก องค์กรย่อมต้องเสียความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถของพนักงาน และภูมิปัญญาของพนักงานที่จะทำให้องค์กรพัฒนาให้ดีขึ้น การสูญเสียพนักงานให้กับคู่แข่ง ทำให้องค์กรสูญเสียเป็นอย่างมากในการทำให้คู่แข่งสามารถรู้ถึงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรได้ จนทำให้เกิดโอกาสในการแข่งขันตัวกันระหว่างองค์กร

ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้น หมายถึง การรักษาทุนมนุษย์ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน เพราะพนักงานทุกคนเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากพนักงานมีการลาออกอาจจะมีค่าใช้จ่ายและมีต้นทุนเพิ่มในด้านต่าง ๆ เช่น ต้นทุนทางตรง คือ ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทดแทนบุคลากรคนเดิมที่ลาออกไป ต้นทุนทางอ้อม คือ พนักงานใหม่ขาดทักษะในการทำงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทำให้ความพึงพอใจของลูกค้า

ลดน้อยลง และต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรข่อมสูญเสียความรู้ ทักษะการทำงาน ความสามารถของพนักงาน และภูมิปัญญาของพนักงาน นั้นหมายถึง การสูญเสียโอกาสที่องค์กรจะมีการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

คณีย์ ฮันตระกูล (2557) การลาออกจางานเป็นปัญหาที่แก้ไม่ตกที่เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เช่นเดียวกับการปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับนายจ้าง ที่ไม่ค่อยดีหรือไม่ได้รับความวางใจในการทำงาน เมื่อพนักงานขาดความพึงพอใจหรือความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานย่อมที่จะเกิดความท้อแท้ที่ถอย พนักงานย่อมเริ่มที่จะหาที่ไป ค่าจ้างและเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยหลักในการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, น. 342) ได้กล่าวถึงการคงอยู่ในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการรักษาบุคลากร ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร มีความพึงพอใจที่จะทำงานภายในองค์กรด้วยความเต็มใจและอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน แรงจูงใจในการทำงาน เชาวนปัญญาในการแก้ไขปัญหา ระยะเวลาในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ ทักษะในการทำงาน ลักษณะงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลบ้านกับที่ทำงาน และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบต่าง ๆ และสภาพการทำงาน

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2555) ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจางานที่น้อยลง นั้นหมายถึงมีระดับการคงอยู่ที่สูง ความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบโดยตรงกับการคงอยู่ในงาน และผ่านความผูกพัน เนื่องด้วยพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตามความความต้องการและเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรส่งผลถึงการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสูงขึ้นด้วย นั่นคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานย่อมก็ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการเปลี่ยนงานและส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

สมสุข ติลกสกุลชัย (2534) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน ไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเข้า-เข้าออกจากงานในทิศทางลบ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่สูง ก็จะมีอัตราการเข้าออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานน้อยกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำ

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานคงอยู่ในงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความอิสระในการทำหน้าที่ที่งานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร ทำให้สามารถลดการลาออกของพนักงานภายในองค์กรได้

เสกสรร เมฆไตรรัตน์ (2550, น.45) หลักการรักษาพนักงานเป็นเรื่องผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ในการดำเนินงานขององค์กร ควรมีการยึดหลัก 5 ประการ ดังนี้

1. องค์กรควรยึดหลักความเสมอภาค องค์กรควรให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไป เพราะอาจเกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้
2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรเพื่อใช้ในประโยชน์ส่วนตัว
3. หลักการแรงจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องตรงความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้พนักงานนั้นจะต้องมีแนวโน้มที่จะจูงใจให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อความเต็มใจเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง
4. หลักความตอบสนอง หมายถึง สิ่งที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์ให้กับพนักงาน ต้องมีความเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย และเกื้อกูลให้แก่พนักงาน
5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การให้ประโยชน์แก่พนักงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและพนักงานควรจะได้รับนั้นต้องดีที่สุด มีความรวดเร็ว และมีการลงทุนน้อย

ในการศึกษาครั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งพนักงานไม่คิดที่ย้ายหรือลาออกจากงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน 2) ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3) ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา และ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้า

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันขององค์กร มีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546, น.24) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยความเต็มใจและภักดีต่อองค์กร โดยมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีการคงอยู่กับองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ

ชิดชนก แดงอ่อน (2557, น. 34) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นสมาชิกภายในองค์กร ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเสมือนกับเป็นบ้านของตนเอง ทำงานด้วยความเต็มใจและภักดี โดยมีเครื่องมือหลาย ๆ อย่างที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร และเดินทางไปพร้อมกับองค์กร

นิตินัย หมีสะอาด (2556, น. 28) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยม เต็มใจที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539, น. 12) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่สมาชิกมีความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ประสบความสำเร็จ และพนักงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกับองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความเป็นเจ้าขององค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, น.11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความยินดีเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ท่วมเทวให้กับองค์กร และพยายามมีส่วนร่วมทุกอย่างในการไม่ทำให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง เสมือนหนึ่งตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

รุจิ อุศลปัสักดิ์ (2546, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและความพยายามที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างสภาพจิตใจและความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า มีความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานที่มีอยู่ สามารถทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สร้างความผูกพันและรู้สึกห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร

Buchanan (1997, p. 533) ได้ให้คำจำกัดความของผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกผูกพันเดียวกับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สำเร็จลุล่วงถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร แสดงออกถึงเป้าหมายหลักขององค์กรและค่านิยมขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยที่บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มที่และสุดความสามารถ
3. ความจงรักภักดีขององค์กร คือ การแสดงออกของบุคคลและความรู้สึก ซึ่งมีความพร้อมที่จะอุทิศตนร่วมกับองค์กร มีความรู้สึกผูกพัน พยายามเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณภาพขององค์กร มีความคิดและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรสืบต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยความเต็มใจและภักดีต่อองค์กร โดยมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานให้มีการคงอยู่กับองค์กร เช่น ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การยอมรับความเป็นจริงตามค่านิยมขององค์กรไม่ทำให้องค์กรเสียชื่อเสียงหรือเกิดความเสียหาย ความเต็มใจในการยอมรับภาระงานทุก ๆ อย่างด้วยความเต็มใจ อุทิศตนเพื่อองค์กรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการแสดงออกด้วยความต่อเนื่องทำซ้ำ ๆ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและพร้อมที่จะขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990, pp. 1-18) แบ่งลักษณะความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความท้าทายความสามารถ และมีความน่าสนใจ องค์กรให้อิสระในการคิด การตัดสินใจในการทำงาน ตลอดจนมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และทำให้พนักงานมีความรู้สึกและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานทำงานให้กับองค์กร ด้วยความเต็มใจและลงทุนลงแรงไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นตามค่านิยมทางสังคมหรือค่านิยมทางองค์กร เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลย่อมจะต้องมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมขององค์กร และปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าควรที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลมีความเสียดสีให้กับองค์กรจนคิดว่าเป็นการยากที่จะสามารถละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิคการสร้างเกียรติภูมิเพื่อใ้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น เช่น ตำแหน่ง หรือความก้าวหน้า

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง การที่บุคคลยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการบังคับใ้บุคคลทำตามองค์กร

Porter and other (1974 อ้างถึงในรุจิ อุสิลป์ศักดิ์, 2546) ได้กล่าวว่าเป็นความผูกพันหรือความสัมพันธ์ที่สมาชิกมีต่อองค์กร สามารถแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรรวมไปจนถึงค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร เป็นลักษณะทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีการยอมรับนับถือ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พนักงานพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเสถียรและอุทิศตนให้กับองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Staw and Salancik (1997) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร และได้สรุปว่าความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความแตกต่างกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนอยู่ 2 อย่าง ระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์กร และนักจิตวิทยาสังคม โดยแบ่งออกเป็น

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะกลัวว่าตนจะเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนในองค์กรนั้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ถ้าจะลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของสม่าเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องสม่าเสมอในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน

2. แนวคิดทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ห่วงเทในการปฏิบัติงานต่อองค์กร จนบรรลุเป็นแนวคิดของ Mowday et al. (1979) ซึ่งได้ทำการศึกษาต่อมาเรื่อย ๆ และพบว่า ความผูกพันนี้ เป็นสิ่งที่มากกว่าการจงรักภักดีต่อองค์กร นั่นก็คือ สมาชิกจะเต็มใจอุทิศตนเพื่อองค์กร เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขภายในองค์กร เป้าหมายขององค์กร แนวคิดนี้เป็นที่นิยมศึกษากันมาก ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน แต่ที่นิยมมากที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาจะใช้แนวคิดของ Allen และ Meyer กล่าวคือ เป็นการประเมินระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรตามสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กร 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความจำเป็นที่บุคคลคงอยู่กับองค์กร และ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กร

2.3 ความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544, น. 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ในเชิงบวกที่บุคคลมีต่องานที่ได้กระทำ เพื่อนร่วมงานที่ร่วมงานด้วยกัน และองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ โดยถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับที่สูง จะส่งผลให้งานที่ได้ทำออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552, น. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งในด้านปัจจัยแรงจูงใจและในด้านปัจจัยรักษา

นิชาวดี ภู่อ้อย (2553, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดีที่พนักงานได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้จากการทำงาน เป็นผลมาจากการประเมินด้านประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในทิศทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

มณีนรัตน์ ราศรีจันทร์ (2551, น. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นความพึงพอใจของแต่ละบุคคล อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา และสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549, น. 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ และต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าบุคคลรู้สึกที่ไม่พึงพอใจในงานหรือเบื้องานที่ทำอยู่ อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการลาออกของพนักงาน

สุวารี เคียงประพันธ์ (2542, น. 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกและทัศนคติที่แต่ละบุคคลมีต่องาน เกิดจากความตอบสนองความต้องการในปัจจัยด้านต่าง ๆ ในด้าน

ส่วนบุคคลและการทำงาน ทำให้งานสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศตนเพื่อการทำงาน และบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก อารมณ์หรือทัศนคติในเชิงบวกที่บุคคลมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงานที่ร่วมงานด้วยกัน และองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ โดยถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับที่สูง จะส่งผลให้งานที่ได้ทำออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Herzberg (อ้างอิงใน วศกร ดวงประทีป, 2553) ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาสาเหตุการจูงใจบุคคลให้ทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ

1. นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Company Policy And Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Company Policy And Administration) หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร องค์กรมีความยั่งยืนมั่นคง และมั่นคงในอาชีพ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเหมาะสมในการทำงานหรือไม่ เช่น ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน อุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอต่อการใช้งาน แสงสว่าง บริเวณการทำงานมีอากาศถ่ายเท ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวบุคคล
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสิ่งทีพึงได้รับจากการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน ชุคยูนิฟอร์ม เป็นต้น
6. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารและดำเนินงาน หรือแสดงคามยุติธรรมในการบริหารองค์กร

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะงาน งานที่ทำมีความท้าทาย น่าสนใจ มีความเหมาะสมกับตน

4. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่ในการรับผิดชอบการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น หากความรู้เพิ่มเติมจากการพัฒนาอบรมขององค์กร

Korman (1977 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ได้มีการจำแนกทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ทฤษฎีอ้างอิงกลุ่ม หมายถึง ความพึงพอใจในงานมีลักษณะความสัมพันธ์เป็นบวกกับลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาจะใช้แนวคิดของ Herzberg กล่าวคือ เป็นการประเมินวัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การควบคุมบังคับบัญชา และ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้า

2.4 บริษัท เดลแมกซ์ แมชินนอรี่ จำกัด

บริษัท เดลแมกซ์ แมชินนอรี่ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2533 ด้วยเงินลงทุน 25 ล้านบาท ประกอบด้วย โรงงานผลิตและโรงงานประกอบ บนเนื้อที่ 16 ไร่ อยู่ในเขต ตำบลคลองสี่ อำเภอกลวงหลวง จังหวัดปทุมธานี

บริษัทเป็นผู้นำด้านการออกแบบและสร้างเครื่องจักรในระบบเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ เช่น เครื่องบรรจุ เครื่องปิดฉลาก เครื่องยกขวดลงลิ้งระบบสายพานลำเลียง เครื่องปิดฝา เครื่องล้างขวด เป็นต้น เพื่อสามารถรองรับความต้องการของอุตสาหกรรม น้ำดื่ม น้ำผลไม้ ยารักษาโรค ซอสปรุงรส เคมีภัณฑ์ และของเหลวชนิดต่าง ๆ บริษัทมีการได้รับความไว้วางใจอย่างกว้างขวาง และยังมีการทำ R&D อย่างต่อเนื่อง เพื่อทดลองผลิตเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างเครื่องจักรและชิ้นส่วนที่ได้มาตรฐานและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งยังมีบริการหลังการขาย โดยการช่วยเหลือลูกค้าที่มีปัญหาเกิดขึ้นกับเครื่องจักร โดยมีทีมบริการหลังการขายที่มากไปด้วยประสบการณ์จะช่วยแก้ไขปัญหาด้วยความรวดเร็ว เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัท เคลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด มีพนักงาน จำนวน 210 คน (ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เคลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด ณ วันที่ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559) ประกอบด้วย

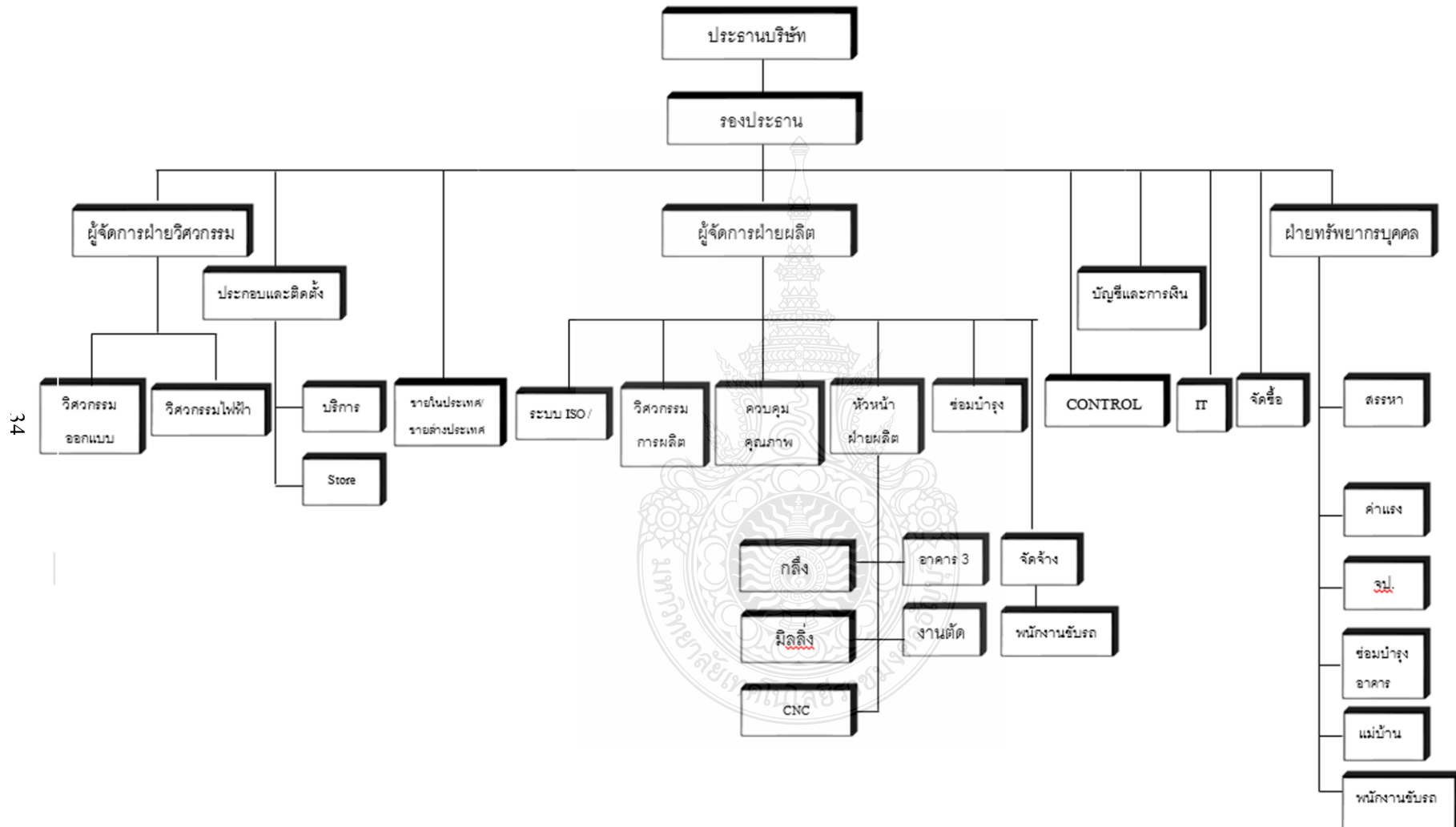
ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท เคลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

| ลำดับ | แผนก | จำนวน (คน) |
|-------|------------------------------|------------|
| 1 | ทรัพยากรบุคคล | 18 |
| 2 | บัญชีและการเงิน | 5 |
| 3 | ประกอบและติดตั้ง | 50 |
| 4 | ฝ่ายขายในประเทศและต่างประเทศ | 14 |
| 5 | ผลิต | 69 |
| 6 | วิศวกรรมไฟฟ้า | 10 |
| 7 | วิศวกรรมออกแบบ | 18 |
| 8 | บริการ | 8 |
| 9 | Control | 6 |
| 10 | จัดซื้อ | 4 |
| 11 | IT | 3 |
| 12 | Store | 5 |

จากการที่ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงาน บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง จากสถิติอัตราการเข้า - ออกของพนักงาน บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ระหว่างปี พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558



แผนผังองค์กร บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด



34

ภาพที่ 2.1 แผนผังองค์กร บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์ (2534) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานลาออก ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่ยังทำงานอยู่และที่ลาออกไปแล้ว จำนวน 600 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปตามรายชื่อของแต่ละตำแหน่ง ได้แบบสอบถามตอบกลับมา 269 ชุด ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่พนักงานเข้าทำงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและได้รับการชักชวนกับญาติพี่น้องให้มาทำงานในองค์กร เป้าหมายของพนักงานคือความมั่นคง ปัจจัยสำคัญที่เป็นอิทธิพลหลักในการลาออกของพนักงานคือความพึงพอใจในการทำงาน สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานลาออกจากราชการ คือความเสมอภาคของการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือนมีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และการรับเข้าทำงานควรเลือกตามหลักคุณธรรมเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามาทำงานในองค์กรหรือมีโอกาสในการสอบแข่งขัน เป็นการสรรหาอย่างถูกต้องเหมาะสม

จิรัชยา เจียวก๊ก (2556) ทำการศึกษา เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน เป็นการสุ่มแบบสโนว์บอล ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด Dibble วัดการคงอยู่ขององค์กร แนวคิดของปริยาพร วงอนุตรโรจน์ เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงาน แนวคิดการคงอยู่ในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 สาเหตุหลัก คือ สาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว และสาเหตุด้านองค์กร และสาเหตุเบื้องต้นของการลาออกมาจากความไม่พอใจในงาน โดยการใช้ทฤษฎีของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีการคงอยู่ในงาน คือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน สาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการทำงาน และความประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน และสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่ แต่หากไม่มีการตอบสนองจะทำให้พยาบาลตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ คือความรับผิดชอบในงาน ความเคารพนับถือ และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ดวงสมร อุดมศรี (2555) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และการพึงตรงใจในงาน

ระหว่างกลุ่มพนักงานที่คิดจะลาออกและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน ได้ทำการศึกษาปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ซึ่งสาเหตุในการลาออกมาจาก ปัจจัยต่าง ๆ เช่น โอกาสในก้าวหน้าในหน้าที่การงานและรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่ม พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน สาขาย่อย 31 สาขาในเชียงใหม่ จำนวน 270 คน ใช้ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งนำมาจากแบบสำรวจมาตรฐาน (OQC) ส่วนแบบสอบถามการฝังตริง ในงาน สร้างตามทฤษฎีของ Mitchell โดยจัดส่งไปยังสาขาย่อย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในการดำรงอยู่ในธนาคารออมสิน เชียงใหม่ คือความผูกพันกับ ลูกค้าเก่าแก่ ความรู้สึกเข้ากันได้ขององค์กร การได้รับการยอมรับจากสังคม การให้เกียรติจากเพื่อน ร่วมงาน สถานภาพ รายรับต่อเดือนมีผลต่อกระตือรือร้นในการดำรงอยู่ในธนาคารออมสินต่อไป พนักงานมีความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและฝังตริงในงาน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์จะสามารถแบ่งพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานที่ยังไม่คิดจะลาออกมีความพึงพอใจต่องาน การฝังตริงในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญ จากการวิเคราะห์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความฝังตริงในงานเป็นตัวควบคุม จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการดำรงอยู่ในงาน

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่ภายในองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยหลักที่เป็น หัวใจของธุรกิจโรงแรมมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ การจัดการ ลูกค้า และตัวพนักงานเอง ดังนั้นการรักษาที่มี คุณภาพเอาไว้ถือเป็นความสำเร็จต่อธุรกิจ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงแรมระดับ 5 ดาวในย่านสุขุมวิทและราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 216 คน ใช้สถิติ t-test , ANOVA และ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบ สมมติฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 21-25 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และทำหน้าที่ใน แผนกต้อนรับของโรงแรม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ภายในองค์กร มากที่สุดคือ การมีกฎเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีการกำหนดนโยบายการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความชัดเจน และความหวังในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อได้แสดงผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 376 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานของรัฐและพยาบาลอัตราจ้างที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 เป็นการสุ่มแบบสัดส่วน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้และปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรหาคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกกับการคงอยู่ในงาน

ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล (2553) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเทพปัญญา สาเหตุหลัก ๆ ที่ทำให้เกิดการลาออกของพนักงาน คือ ภาระงานที่มากเกินไป ความเครียดที่เกิดจากการทำงานเนื่องจากโรงพยาบาลเป็นศูนย์บริการผู้ป่วยอุบัติเหตุจึงมีผู้ป่วยที่อาการหนักเข้ามารักษา ปัจจัยด้านครอบครัว และลาออกไปเพื่อทำงานในคลินิก กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเทพปัญญา จำนวน 135 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับที่มาก ส่วนการพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่ไม่คิดที่จะลาออกมีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก พยาบาลมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาลที่ไม่คิดจะลาออกมีมากกว่าพยาบาลที่คิดจะลาออก เนื่องจากพยาบาลมีความผูกพันกับผู้ป่วย การสร้างถิ่นฐานในชุมชน ความเข้ากันได้ภายในชุมชน และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เหตุผลที่ผู้ช่วยพยาบาลไม่คิดจะลาออก คือความเลื่อมศรัทธาองค์กร การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และมองเห็นอนาคตที่ยังคงอยู่ในองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีร่วมกันระหว่างพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีตารางการทำงานที่เหมาะสม องค์กรเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างผลงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

รัชนิพร ไชยมีง (2557) ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ผู้ศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยการพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

คงอยู่และพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์วุฒิปริญญาเอกหรือกำลังศึกษาปริญญาเอก จำนวน 210 คน ที่อยู่ในสังกัดสถาบันพระมหากษัตริย์ 30 แห่ง ทั่วประเทศ การจัดทำแผนกลยุทธ์ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ และการสัมภาษณ์ปัจจัยที่สำคัญที่มีความแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ จากผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ระดับปริญญาเอก มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าผลรวมความแปรปรวนจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร ปัจจัยด้านผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต และปัจจัยด้านทักษะการทำงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยมีค่าความแปรปรวนร้อยละ 74.010 คือ 2. กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ของอาจารย์ระดับปริญญาเอก มีทั้งหมด 11 กลยุทธ์ 42 แนวทางปฏิบัติ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และใช้ตารางเมตริกซ์ หลังจากนั้นก็ทำการสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมให้สอดคล้องร้อยละ 60 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นเป็นฉันทามติ

วรรณิ วิริยะกัสนานนท์ (2556) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ใช้ทฤษฎี ความพึงพอใจงาน หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นการประยุกต์แนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน ประกอบด้วย 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม และการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 100 คน วิธีการเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีข้อกำหนดว่า ต้องทำงานบริการทางคลินิก มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จากการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.98 ปี ประสบการณ์ทำงาน เฉลี่ย 4.83 ปี มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้

ศรันย์ พิมพ์ทอง (2555) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งได้ใช้แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีและแนวคิดของ The Meso Paradigm. ด้วยการผสมผสานระหว่างปัจจัยในระดับจุลภาคและระดับมหภาค เพื่อใช้ในการการ

อธิบายพฤติกรรมองค์กร ตลอดจนทฤษฎีและหลักการที่สำคัญทางจิตวิทยาทั้งในและต่างประเทศ ตัวแปรในงานวิจัยนี้คือ การคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายทรัพยากรบุคคล และรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และกลุ่มตัวแปรชีวะสังคมภูมิหลังของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 596 คน เป็นการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามประเภทของมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสาขาวิชาการ จากโมเดลแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่า พนักงานสาขาวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนและแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมมาก จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ซึ่งส่งผลต่อแนวโน้มที่พนักงานจะคงอยู่กับองค์กร พนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการที่อยู่ในภาวะเสี่ยงที่ควรเร่งการพัฒนา คือ พนักงานสาขาวิชาการ เพศหญิง รายได้น้อย เป็นบุคคลที่ไม่มีหน้าที่ฝ่ายบริหาร ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายยูน และ พนักงานที่สังกัดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีปัจจัยหลัก คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษามาจากพื้นที่ 3 แห่ง คือ ลำสาตี ทองหล่อ และ บางลำพู จำนวนทั้งหมด 150 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 110 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ในธุรกิจ Wedding Studio เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความยุติธรรมที่ได้รับ ปัจจัยด้านหัวหน้างาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน และการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 โดยพนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร และพนักงานจะมีการโน้มน้าวให้เพื่อนพนักงานทราบว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีสำหรับพนักงานทุกคน

สุริดา โดพันธานนท์ (2549) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เหตุผลในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย คือพยาบาลรู้สึกว่างานที่ตนได้ทำอยู่นั้นไม่มีความมันคงอย่างต่อเนื่องในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางด้านสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล

และปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการในโรงพยาบาลของรัฐทั้ง 7 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 356 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บแบบสัดส่วนตามโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้กำหนดตัวแปรหรือปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านครอบครัว จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ขององค์กรมีอัตราที่สูง และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

สุรพล สุวรรณแสง (2553) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 233 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน 7 คน และครูผู้สอน 226 คน ใช้การสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของครู แต่อายุ และประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของครู ปัญหาที่พบเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครู คือ จำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ที่มากเกินไป ไม่มีวันหยุดระหว่างนักเรียนปิดเทอม เงินเดือนและค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและไม่ก่อให้เกิดความยุติธรรม ลักษณะงานไม่มีความมั่นคงและโอกาสการเจริญก้าวหน้า รวมทั้งไม่มีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการ

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน คือค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายขององค์กรสถานภาพวิชาชีพ และการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ โรงพยาบาล 41 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 321 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของวิชาชีพ อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง อายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความตั้งใจในการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz และ Wood มีปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาหลัก 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยบุคลากรและปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การจัดการเวลาในการทำงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิจิตรจำนวน 156 คน ใช้แบบสอบถามในการทำวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเริ่มต้นการทำงานจนถึงปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานต่อไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การส่งเสริมการคงอยู่ควรพิจารณาถึงลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ภูมิลำเนา และรายได้ของบุคลากร รวมไปถึงจนถึงภาระงานที่เหมาะสม ตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ของพนักงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) และเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ตามสาระดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด มีประชากรทั้งหมด 210 คน (ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด ณ วันที่ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้แบ่งออกเป็น 12 แผนก คือ

- 1) แผนกทรัพยากรบุคคล
- 2) แผนกบัญชีและการเงิน
- 3) แผนกประกอบและติดตั้ง
- 4) แผนกฝ่ายขายในประเทศและต่างประเทศ
- 5) แผนกผลิต
- 6) แผนกวิศวกรรมไฟฟ้า
- 7) แผนกวิศวกรรมออกแบบ
- 8) แผนกบริการ
- 9) แผนก Control
- 10) แผนกจัดซื้อ

11) แผนก IT

12) แผนก Store

ขนาดของการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้ได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

| N | S | N | S | N | S |
|-----|----|-----|-----|------|-----|
| 10 | 10 | 220 | 140 | 1200 | 291 |
| 15 | 14 | 230 | 144 | 1300 | 297 |
| 20 | 19 | 240 | 148 | 1400 | 302 |
| 25 | 24 | 250 | 152 | 1500 | 306 |
| 30 | 28 | 260 | 155 | 1600 | 310 |
| 35 | 32 | 270 | 159 | 1700 | 313 |
| 40 | 36 | 280 | 162 | 1800 | 317 |
| 45 | 40 | 290 | 165 | 1900 | 320 |
| 50 | 44 | 300 | 169 | 2000 | 322 |
| 55 | 48 | 320 | 175 | 2200 | 327 |
| 60 | 52 | 340 | 181 | 2400 | 331 |
| 65 | 56 | 360 | 186 | 2600 | 335 |
| 70 | 59 | 380 | 191 | 2800 | 338 |
| 75 | 63 | 400 | 196 | 3000 | 341 |
| 80 | 66 | 420 | 201 | 3500 | 346 |
| 85 | 70 | 440 | 205 | 4400 | 351 |
| 90 | 73 | 460 | 210 | 4500 | 354 |
| 95 | 76 | 480 | 214 | 5000 | 357 |
| 100 | 80 | 500 | 217 | 6000 | 361 |
| 110 | 86 | 550 | 226 | 7000 | 364 |
| 120 | 92 | 600 | 234 | 8000 | 367 |
| 130 | 97 | 650 | 242 | 9000 | 368 |

ตารางที่ 3.1 แสดงการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ต่อ)

| N | S | N | S | N | S |
|-----|-----|------|-----|---------|-----|
| 140 | 103 | 700 | 248 | 10000 | 370 |
| 150 | 108 | 750 | 254 | 15000 | 375 |
| 160 | 113 | 800 | 260 | 20000 | 377 |
| 170 | 118 | 850 | 265 | 30000 | 379 |
| 180 | 123 | 900 | 269 | 40000 | 380 |
| 190 | 127 | 950 | 274 | 50000 | 381 |
| 200 | 132 | 1000 | 278 | 75000 | 382 |
| 210 | 136 | 1100 | 285 | 1000000 | 384 |

วิธีการเก็บข้อมูล เป็นการเก็บข้อมูลแบบชั้นภูมิ ซึ่งแบ่งแยกตามแผนกดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เคลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด

| ลำดับ | แผนก | จำนวน (คน) | Sample (คน) |
|-------|------------------------------|------------|-------------|
| 1 | ทรัพยากรบุคคล | 18 | 12 |
| 2 | บัญชีและการเงิน | 5 | 3 |
| 3 | ประกอบและติดตั้ง | 50 | 32 |
| 4 | ฝ่ายขายในประเทศและต่างประเทศ | 14 | 9 |
| 5 | ผลิต | 69 | 45 |
| 6 | วิศวกรรมไฟฟ้า | 10 | 6 |
| 7 | วิศวกรรมออกแบบ | 18 | 12 |
| 8 | บริการ | 8 | 5 |
| 9 | Control | 6 | 4 |
| 10 | จัดซื้อ | 4 | 3 |
| 11 | IT | 3 | 2 |
| 12 | Store | 5 | 3 |
| | รวม | 210 | 136 |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นการวัดคำถามโดยใช้คำถามปลายปิด (Closed ended) ซึ่งมีลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบ แบบ Multiple choice

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงและปรับปรุงจาก ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 9 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 6 ข้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 7 ข้อ รวมคำถามทั้งหมด 22 ข้อ โดยการใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบแบ่งออกเป็นคำถามเชิงบวกและเชิงลบ และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

กรณีที่ 1 คำถามเชิงบวก (Positive Item Statement) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามบ่งบอกถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับความคิดเห็น |
|------------|----------------------|
| 5 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | ค่อนข้างเห็นด้วย |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย |
| 1 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

กรณีที่ 2 คำถามเชิงลบ (Negative Item Statement) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามบ่งบอกถึงความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับความคิดเห็น |
|------------|-------------------|
| 1 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 2 | ค่อนข้างเห็นด้วย |

- 3 ไม่แน่ใจ
- 4 ก่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลักษณะคำถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1. คำถามเชิงบวก 12 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 3, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 20 และ 22
2. คำถามเชิงลบ 10 ข้อ ได้แก่ 4, 5, 6, 7, 8, 15, 17, 18, 19 และ 21

การแปลความหมายจากความผูกพันต่อองค์กร จากระดับคะแนนที่ได้นำมาใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2543) ดังนี้

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง | มีความผูกพันมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง | มีความผูกพันระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง | มีความผูกพันระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง | มีความผูกพันระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง | มีความผูกพันระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงและปรับปรุงจาก วศกร ดวงประทีป (2553) ซึ่งประกอบไปด้วย 11 ด้าน คือ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า อย่างละ 1 ข้อ รวมเป็น 11 ข้อ โดยการใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบ และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

| ระดับคะแนน | ระดับความพึงพอใจ |
|------------|------------------|
| 5 | มากที่สุด |
| 4 | มาก |
| 3 | ปานกลาง |
| 2 | น้อย |
| 1 | น้อยที่สุด |

ลักษณะคำถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

1. คำถามเชิงบวก 2 ข้อ ได้แก่ 1 และ 2

2. คำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ 3 และ 4

การแปลความหมายจากการคงอยู่ของพนักงาน จากระดับคะแนนที่ได้นำมาใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2543) ดังนี้

| | | |
|-----------------------|---------|-----------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง | ระดับการคงอยู่สูงมาก |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง | ระดับการคงอยู่มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง | ระดับการคงอยู่ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง | ระดับการคงอยู่ต่ำ |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง | ระดับการคงอยู่ต่ำมาก |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลวิเคราะห์ทฤษฎี รายงานการวิจัย เอกสารหรือตำรา วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการประยุกต์ ปรับปรุง เรียบเรียง และเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงและปรับปรุงจาก ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ซึ่งประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยมีขอบเขตการสร้างแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 22 ข้อ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความยึดมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะทำงานภายในองค์กร มีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกัน พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อ

องค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ข้อ 1 - 9 จำนวน 9 ข้อ

2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ปัญหาหรือผลกระทบหากมีการลาออกจากองค์กรความสูญเสียประโยชน์ที่บุคคลควรได้รับจากการทำงานในองค์กรตลอดระยะเวลาการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร ข้อ 10 - 15 จำนวน 6 ข้อ

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่า ควรจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้านความถูกต้องและเหมาะสม การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อบุคคลหากบุคคลคิดที่จะลาออกจากองค์กร ข้อ 16 - 22 จำนวน 7 ข้อ

2.2 ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงและปรับปรุงจาก วิศวกรดวงประทีป (2553) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านควบคุมบังคับบัญชา และ 2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า โดยมีขอบเขตการสร้างแบบสอบถาม ทั้งหมด 11 ข้อดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและมีความยุติธรรม

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างบุคคล การปรึกษาหารือในการทำงานด้วยความเต็มใจไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

2.2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงต่องานและองค์กร

2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

2.2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสิ่งพึงได้รับจากการทำงาน

2.2.6 ด้านควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรมและพร้อมให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2.7 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและ

บรรลุป้าหมายตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้อิสรระในการทำงานในด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเต็มที่

2.2.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน และได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลในองค์กร

2.2.9 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรืออยู่ในความรับผิดชอบของบุคคล

2.2.10 ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบซึ่งมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

2.2.11 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. การคงอยู่ในงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงและปรับปรุงจาก สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) โดยมีขอบเขตการสร้างแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการศึกษา

4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้จริง

5. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ทำการแก้ไขแล้วให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ เกี่ยวกับการใช้ภาษาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

- 1) ดร.รังสรรค์ สุวรรณหงส์
- 2) คุณทศนารถ รากคำ
- 3) คุณศิริวรรณ มีชัย

โดยการให้คะแนน 1 เมื่อ เห็นว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ให้ 0 เมื่อ ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ และ -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้วผู้ศึกษาจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of item-objective congruence : IOC) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ใช้สูตรดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ผลสรุปความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.33-1 ผู้ทำการศึกษาจึงทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 1 ข้อหลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) โดยค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 3.3 - 3.5

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ความผูกพันต่อองค์กร | Crobach's Alpha |
|--------------------------|-----------------|
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.732 |

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

| ความพึงพอใจในงาน | Crobach's Alpha |
|--------------------------|-----------------|
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.905 |

ตารางที่ 3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน

| การคงอยู่ในงาน | Crobach's Alpha |
|--------------------------|-----------------|
| ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ | 0.739 |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการทำการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด มีการรวบรวมข้อมูลอยู่ 2 แหล่ง คือ

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการผลตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากข้อมูลการศึกษาข้อมูลที่มีอยู่แล้วภายในองค์กร บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานที่เกี่ยวข้อง สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และวารสารต่าง ๆ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลแล้วลงรหัส โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมประยุกต์ทางคณิตศาสตร์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษา และเพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

3.5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และข้อมูลจากตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาค่าความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.5.2.1 ใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA (F-test) ใช้ทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการคงอยู่ในงานของพนักงาน

3.5.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน

สูตรในการคำนวณ r คือ

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

| | |
|----------|---|
| $\sum X$ | คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1 |
| $\sum Y$ | คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2 |
| N | คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง |

| | |
|----------------------|--------------------------|
| เมื่อ r เท่ากับ 0.00 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |
| r เท่ากับ 0.01-0.30 | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| r เท่ากับ 0.31-0.60 | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| r เท่ากับ 0.60-1.00 | มีความสัมพันธ์กันสูง |

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์เป็น + หมายความว่า ข้อมูลมีลักษณะตามกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์เป็น - หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้าม (ประคอง วรรณสูตร, 2541)

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 3.6-3.8

ตารางที่ 3.6 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

| ตัวแปรต้น | ลักษณะข้อมูล | ตัวแปรตาม | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | | | |
|--------------------|--------------|-----------|---------------------------------|-----------|--------|--------|
| | | | ค่าความถี่ | ค่าร้อยละ | t-test | F-test |
| เพศ | N | การคงอยู่ | ✓ | | ✓ | |
| อายุ | I | ในงาน | ✓ | | | ✓ |
| สถานภาพสมรส | N | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ระดับการศึกษา | O | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ประสบการณ์การทำงาน | I | | ✓ | | | ✓ |
| รายได้ต่อเดือน | I | | ✓ | | | ✓ |

ตารางที่ 3.7 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวแปรต้น | ลักษณะ ข้อมูล | ตัวแปรตาม | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | | | |
|-------------------------|------------------|-----------|---------------------------------|----------------------|---------|--|
| | | | ค่าเฉลี่ย | เบี่ยงเบน มาตรฐาน | Pearson | |
| ความผูกพันด้านจิตใจ | I | การคงอยู่ | √ | √ | √ | |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่ | I | ในงาน | √ | √ | √ | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | I | | √ | √ | √ | |

ตารางที่ 3.8 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน

| ตัวแปรต้น | ลักษณะ ข้อมูล | ตัวแปรตาม | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | | | |
|------------------------------|------------------|-----------|---------------------------------|----------------------|---------|--|
| | | | ค่าเฉลี่ย | เบี่ยงเบน มาตรฐาน | Pearson | |
| ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร | I | การคงอยู่ | √ | √ | √ | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | I | ในงาน | √ | √ | √ | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านควบคุมบังคับบัญชา | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ | I | | √ | √ | √ | |
| ด้านความก้าวหน้า | I | | √ | √ | √ | |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด 2) เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงาน บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด จำนวน 136 คน และดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 136 ชุด เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและอักษรย่อตัวแปรต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

| | | |
|----------------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| SD | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution |
| df | แทน | ชั้นความอิสระ (Degree of Freedom) |
| Sig. | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน |
| H ₀ | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis) |
| H ₁ | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis) |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| ** | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 |

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอสามารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูลเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.1-4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 103 | 75.7 |
| หญิง | 33 | 24.3 |
| รวม | 136 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และเป็นเพศหญิงจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 20 ปี | 3 | 2.21 |
| 20-29 ปี | 14 | 10.29 |
| 30-39 ปี | 50 | 36.76 |
| 40-49 ปี | 61 | 44.86 |
| 50 ปีขึ้นไป | 8 | 5.88 |
| รวม | 136 | 100 |

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 อายุในช่วง 30-39 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 อายุในช่วง 20-29 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------|------------|------------|
| โสด | 61 | 44.9 |
| สมรส | 51 | 37.5 |
| หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 24 | 17.6 |
| รวม | 136 | 100 |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 สถานภาพสมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|------------|
| มัธยมศึกษา/ปวช. | 70 | 51.5 |
| อนุปริญญาตรี/ปวส. | 35 | 25.7 |
| ปริญญาตรี | 29 | 21.3 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 2 | 1.5 |
| รวม | 136 | 100 |

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 อนุปริญญาตรี/ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์การทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 8 | 5.9 |
| 1-5 ปี | 35 | 25.7 |
| 6-10 ปี | 34 | 25.0 |
| 10 ปีขึ้นไป | 59 | 43.4 |
| รวม | 136 | 100 |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ประสบการณ์ทำการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงานที่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 11 | 8.1 |
| 10,001-15,000 บาท | 61 | 44.9 |
| 15,001-20,000 บาท | 40 | 29.4 |
| 20,000 บาทขึ้นไป | 24 | 17.6 |
| รวม | 136 | 100 |

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด จำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ดังตารางที่ 4.7-4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

(N = 136)

| ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ) | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 1.ท่านพอใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ ต่อไปอีกนาน | 3.65 | 0.812 | มาก | 2 |
| 2.ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหา ที่ เกิดภายในองค์กร | 3.74 | 0.911 | มาก | 1 |
| 3.ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน | 3.37 | 1.135 | ปานกลาง | 4 |
| 4.ท่านคิดว่า ท่านคงมีความผูกพันกับ หน่วยงานอื่น ๆ ได้เท่ากับหน่วยงานนี้ | 2.58 | 0.955 | น้อย | 6 |

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ต่อ)

(N = 136)

| ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านจิตใจ) | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 5. ท่านคิดว่า ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหา ที่ผู้บริหารระดับสูงต้องแก้ไขไม่ใช่เรื่อง ของพนักงาน | 2.59 | 1.639 | น้อย | 5 |
| 6. ท่านทำงานที่ไหนก็ได้ หากท่านพอใจ | 2.26 | 1.249 | น้อย | 8 |
| 7. ท่านคิดว่า ท่านจะทำงานที่ไหนก็ได้ เพราะท่านเป็นคนทุ่มเทให้กับงาน | 2.02 | 0.938 | น้อย | 9 |
| 8. ท่านพร้อมจะไปทำงานที่อื่น หากได้ ผลตอบแทนสูงกว่านี้ | 2.31 | 1.326 | น้อย | 7 |
| 9. ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงาน กับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น | 3.56 | 0.979 | มาก | 3 |
| รวม | 2.90 | 0.512 | ปานกลาง | |

จากการตอบแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีความรู้สึกว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรไม่เกี่ยวกับพนักงานเองหรือไม่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน พนักงานเหล่านี้พร้อมเสมอเมื่อมีองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอดี ๆ ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่วนพนักงานที่มีอายุสูงหรืออยู่ในองค์กรอย่างยาวนานมีความรู้สึกว่ามีองค์กรประสบกับปัญหาแล้วตนจะเดือดร้อนตามไปด้วยอาจจะต้องตกงานหรือไม่มีงานทำขาดรายได้ มีความแตกต่างกันในเรื่องของท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่าน ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาที่ผู้บริหารระดับสูงต้องแก้ไขไม่ใช่เรื่องของพนักงาน และท่านทำงานที่ไหนก็ได้ หากท่านพอใจท่านพร้อมจะไปทำงานที่อื่น หากได้ผลตอบแทนสูงกว่านี้ ดังนั้น ทำให้ค่า SD มากกว่า 1

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ของบริษัท เดลแมกซ์ แมซิเนอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดสรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามข้อที่ 2 อันดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$) ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหา ที่เกิดภายในองค์กร

แบบสอบถามข้อที่ 1 อันดับที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) ท่านพอใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปอีกนาน

แบบสอบถามข้อที่ 9 อันดับที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$) ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น

แบบสอบถามข้อที่ 3 อันดับที่ 4 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.37$) ท่านมีความรู้สึกที่ว่า ปัญหาขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน

แบบสอบถามข้อที่ 5 อันดับที่ 5 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.59$) ท่านคิดว่า ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาที่ผู้บริหารระดับสูงต้องแก้ไข ไม่ใช่เรื่องของพนักงาน

แบบสอบถามข้อที่ 4 อันดับที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.58$) ท่านคิดว่า ท่านคงมีความผูกพันกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เท่ากับหน่วยงานนี้

แบบสอบถามข้อที่ 8 อันดับที่ 7 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.31$) ท่านพร้อมจะไปทำงานที่อื่น หากได้ผลตอบแทนสูงกว่านี้

แบบสอบถามข้อที่ 6 อันดับที่ 8 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.26$) ท่านทำงานที่ไหนก็ได้ หากท่านพอใจ

แบบสอบถามข้อที่ 7 อันดับที่ 9 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.02$) ท่านคิดว่า ท่านจะทำงานที่ไหนก็ได้ เพราะท่านเป็นคนทุ่มเทให้กับงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

(N = 136)

| ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านการคงอยู่) | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 1.ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ | 3.81 | 1.212 | มาก | 2 |
| 2.หากท่านตัดสินใจลาออกในขณะนี้ ท่านจะประสบปัญหาหลายประการ | 3.73 | 1.212 | มาก | 3 |
| 3.ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นและมีความต้องการพอ ๆ กัน | 3.87 | 0.999 | มาก | 1 |

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (ต่อ)

(N = 136)

| ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านการคงอยู่) | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|---|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 4.เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังทำงาน ในองค์กรนี้ ก็คือ ท่านยังไม่มององค์กรอื่น มารองรับ | 2.80 | 1.371 | ปานกลาง | 6 |
| 5.ท่านคิดว่า ทำงานที่ใดก็ได้ หากได้รับ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม | 3.37 | 1.398 | ปานกลาง | 4 |
| 6.ท่านคิดว่า บริษัทของท่านขาดความ มั่นคง หากได้ทำงานในบริษัทใหญ่จะมี ความมั่นคงมากกว่านี้ | 3.11 | 1.398 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.45 | 0.665 | มาก | |

จากการตอบแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีความรู้สึกที่ตนนั้นสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ เพราะยังมีโอกาสและทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการทำงานในองค์กรนี้ แสวงหาโอกาสให้ตัวเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสร้างอนาคต ส่วนผู้ที่อายุมากแล้วอาจกลัวที่จะตกงานหรือไม่มีงานอื่นมารองรับเกิดความเสี่ยงในการตกงานขาดรายได้เลี้ยงครอบครัว มีความแตกต่างกันในเรื่องของท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ หากท่านตัดสินใจลาออกในขณะนี้ ท่านจะประสบปัญหาหลายประการเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังทำงานในองค์กรนี้ ก็คือ ท่านยังไม่มององค์กรอื่นมารองรับ ท่านคิดว่า ทำงานที่ใดก็ได้ หากได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และท่านคิดว่าบริษัทของท่านขาดความมั่นคงหากได้ทำงานในบริษัทใหญ่จะมีความมั่นคงมากกว่านี้ ดังนั้น ทำให้ค่า SD มากกว่า 1

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ของบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดสรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามข้อที่ 3 อันดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นและมีความต้องการพอ ๆ กัน

แบบสอบถามข้อที่ 1 อันดับที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ

แบบสอบถามข้อที่ 2 อันดับที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$) หากท่านตัดสินใจลาออกในขณะนี้ ท่านจะประสบปัญหาหลายประการ

แบบสอบถามข้อที่ 5 อันดับที่ 4 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.37$) ท่านคิดว่า ทำงานที่ใดก็ได้ หากได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม

แบบสอบถามข้อที่ 6 อันดับที่ 5 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.11$) ท่านคิดว่า บริษัทของท่านขาดความมั่นคง หากได้ทำงานในบริษัทใหญ่จะมีความมั่นคงมากกว่านี้

แบบสอบถามข้อที่ 4 อันดับที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.80$) เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังทำงานในองค์กรนี้ ก็คือ ท่านยังไม่มีองค์กรอื่นมารองรับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

(N = 136)

| ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านบรรทัดฐาน) | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|------------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 1.ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน | 2.32 | 1.366 | น้อย | 4 |
| 2.ท่านคิดว่า พนักงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับที่บริษัทวางไว้ | 1.79 | 0.914 | น้อยที่สุด | 7 |
| 3.ท่านคิดว่า พนักงานควรมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรควบคุมใกล้ชิด | 2.10 | 1.115 | น้อย | 6 |
| 4.ท่านคิดว่า การทำงานตามที่พรรคพวกท่านกำหนด ทำให้ทีมแข็งแกร่งต่อรองกับบริษัทได้ | 2.13 | 1.275 | น้อย | 5 |
| 5.ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป | 3.05 | 1.389 | ปานกลาง | 3 |

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (ต่อ)

(N = 136)

| ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านบรรทัดฐาน) | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 6. ท่านคิดว่า การคัดเลือกพนักงานที่เป็นญาติกันเข้ามาทำงาน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 3.87 | 1.100 | มาก | 2 |
| 7. ท่านคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ | 4.38 | 0.860 | มากที่สุด | 1 |
| รวม | 3.05 | 0.459 | ปานกลาง | |

จากการตอบแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีความรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานหรือโดนเอาเปรียบจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงานมีคนคอยบงการการทำงานตลอดเวลาไม่ได้รับอิสระในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากแล้วสามารถทำอะไรก็ได้ไม่มีใครมาบังคับบัญชาตลอดเวลา มีอิสระในการทำงาน มีความแตกต่างกันในเรื่องของท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน ท่านคิดว่าพนักงานควรมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรควบคุมใกล้ชิด ท่านคิดว่าการทำงานตามที่พรรคพวกท่านกำหนดทำให้ทีมแข็งแกร่งต่อรองกับบริษัทได้ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงานท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปและท่านคิดว่า การคัดเลือกพนักงานที่เป็นญาติกันเข้ามาทำงานทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้น ทำให้ค่า SD มากกว่า 1

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดสรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามข้อที่ 7 อันดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) ท่านคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่

แบบสอบถามข้อที่ 6 อันดับที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$) ท่านคิดว่า การคัดเลือกพนักงานที่เป็นญาติกันเข้ามาทำงาน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แบบสอบถามข้อที่ 5 อันดับที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.05$) ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

แบบสอบถามข้อที่ 1 อันดับที่ 4 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.32$) ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน

แบบสอบถามข้อที่ 4 อันดับที่ 5 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.13$) ท่านคิดว่า การทำงานตามที่พรรคพวกท่านกำหนด ทำให้ทีมแข็งแกร่งต่อรองกับบริษัทได้

แบบสอบถามข้อที่ 3 อันดับที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.10$) ท่านคิดว่า พนักงานควรมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรควบคุมใกล้ชิด

แบบสอบถามข้อที่ 2 อันดับที่ 7 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.79$) ท่านคิดว่า พนักงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับที่บริษัทวางไว้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

(N = 136)

| ความพึงพอใจในงาน | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 1.ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท | 3.04 | 0.824 | ปานกลาง | 10 |
| 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา) | 3.68 | 0.957 | มาก | 1 |
| 3.ด้านความมั่นคงของบริษัท เช่น การดำเนินกิจการ, สัญญาจ้าง | 3.44 | 0.867 | มาก | 6 |
| 4.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | 3.50 | 0.798 | มาก | 4 |
| 5.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่บริษัทจ่ายให้ | 2.52 | 0.996 | น้อย | 11 |
| 6.ด้านการบังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำและให้คำปรึกษา) | 3.32 | 1.080 | ปานกลาง | 7 |
| 7.ด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น การตัดสินใจ, การยกย่องชมเชย และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ | 3.20 | 1.002 | ปานกลาง | 8 |

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน (ต่อ)

(N = 136)

| ความพึงพอใจในงาน | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|---|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 8.ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร | 3.48 | 0.843 | มาก | 5 |
| 9.ด้านลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีความ เหมาะสมกับท่าน ทั้งในด้านความรู้และ ความสามารถ | 3.65 | 0.848 | มาก | 2 |
| 10.ด้านความรับผิดชอบ มีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน | 3.63 | 0.973 | มาก | 3 |
| 11.ด้านตำแหน่งงานในบริษัทและมี โอกาสก้าวหน้าในอนาคต | 3.07 | 1.020 | ปานกลาง | 9 |
| รวม | 3.32 | 0.928 | ปานกลาง | |

จากการตอบแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยมองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานเทคนิคใหม่ ๆ มองเห็นความสามารถในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ส่วนผู้ที่มีอายุมากแล้วส่วนใหญ่จะไม่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความแตกต่างกันในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านตำแหน่งงานในบริษัทและมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้น ทำให้ค่า SD มากกว่า 1

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน ของบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดสรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามที่ 2 อันดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา)

แบบสอบถามข้อที่ 9 อันดับที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$) ด้านลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับท่าน ทั้งในด้านความรู้และความสามารถ

แบบสอบถามข้อที่ 10 อันดับที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความรับผิดชอบ มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

แบบสอบถามข้อที่ 4 อันดับที่ 4 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.50$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามข้อที่ 8 อันดับที่ 5 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร

แบบสอบถามข้อที่ 3 อันดับที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความมั่นคงของบริษัท เช่น การดำเนินกิจการ, สัญญาจ้าง

แบบสอบถามข้อที่ 6 อันดับที่ 7 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.32$) ด้านการบังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำและให้คำปรึกษา)

แบบสอบถามข้อที่ 7 อันดับที่ 8 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.20$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น การตัดสินใจ การยกย่องชมเชย และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ

แบบสอบถามข้อที่ 11 อันดับที่ 9 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) ด้านตำแหน่งงานในบริษัท และมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต

แบบสอบถามข้อที่ 1 อันดับที่ 10 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.04$) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

แบบสอบถามข้อที่ 5 อันดับที่ 11 มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.52$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจ่ายให้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ในงาน

(N = 136)

| การคงอยู่ในงาน | ค่าสถิติและระดับความสำคัญ | | | |
|--|---------------------------|-------|----------|--------|
| | \bar{X} | SD | ความหมาย | อันดับ |
| 1. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ | 3.80 | 0.890 | มาก | 1 |
| 2. ท่านมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ในอนาคตท่านอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง | 3.41 | 0.949 | มาก | 2 |
| 3. จริงๆแล้วท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและ เงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปอยู่องค์กรอื่น | 2.24 | 1.104 | ต่ำ | 4 |
| 4. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า | 2.41 | 1.232 | ต่ำ | 3 |
| รวม | 2.97 | 0.742 | ปานกลาง | |

จากการตอบแบบสอบถาม จะเห็นว่า พนักงานมีระดับการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน เนื่องด้วยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุยังน้อยอาจจะต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคตในองค์กรเดิมหรือเปลี่ยนองค์กร ส่วนพนักงานที่มีอายุมากแล้วอาจคิดว่าตนนั้นไม่สามารถไปทำงานที่อื่นได้แล้วเนื่องด้วยอายุและความเสี่ยงในการตกงาน ดังนั้น ทำให้ค่า SD มากกว่า 1

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า การคงอยู่ในงาน ของบริษัท เอลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดสรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามข้อที่ 1 อันดับที่ 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้

แบบสอบถามข้อที่ 2 อันดับที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$) ท่านมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ในอนาคตท่านอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

แบบสอบถามข้อที่ 4 อันดับที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.41$) มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า

แบบสอบถามข้อที่ 3 อันดับที่ 4 มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.24$) จริงๆแล้วท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและ เงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปอยู่องค์กรอื่น

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงาน เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อกำหนดค่าสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

| | t-test for Equality Mean | | | | | |
|----------------|--------------------------|------|-------|-------|-----|-------|
| | เพศ | Mean | SD | t | Df | Sig. |
| การคงอยู่ในงาน | ชาย | 2.94 | 0.710 | 0.799 | 134 | 0.425 |
| | หญิง | 3.06 | 0.839 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศโดยรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 0.799 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.425 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท เกลแม็กซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท เกลแม็กซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เกลแม็กซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่านัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

| | ค่าความแปรปรวน | One – Way ANOVA (F-test) | | | | |
|----------------|----------------|--------------------------|-----|-------|-------|---------------|
| | | SS | Df | MS | F | Sig. |
| การคงอยู่ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | 10.073 | 4 | 2.518 | 5.130 | 0.001* |
| | ภายในกลุ่ม | 64.309 | 131 | 0.491 | | |
| | รวม | 74.382 | 135 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุโดยรวมพบว่า ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างอายุกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน

| อายุ | | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J) | | | | |
|---------------|-----------|---|------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | | กลุ่ม J | | | | |
| | | ต่ำกว่า 20 ปี | 20-29 ปี | 30-39 ปี | 40-49 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
| กลุ่ม I | \bar{X} | 3.00 | 2.41 | 2.80 | 3.23 | 3.00 |
| ต่ำกว่า 20 ปี | 3.00 | - | 0.589 (0.188) | 0.200 (0.632) | -0.234 (0.574) | 0.000 (1.000) |
| 20-29 ปี | 2.41 | - | - | -0.389 (0.068) | -0.823 (0.000*) | -0.589 (0.060) |
| 30-39 ปี | 2.80 | - | - | - | -0.434 (0.001*) | -0.200 (0.455) |
| 40-49 ปี | 3.23 | - | - | - | - | 0.234 (0.377) |
| 50 ปีขึ้นไป | 3.00 | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างอายุกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่า

อายุ 20-29 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 40-49 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.823 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000

อายุ 30-39 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 40-49 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.434 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่านัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

| | ค่าความแปรปรวน | One – Way ANOVA (F-test) | | | | |
|----------------|----------------|--------------------------|-----|-------|-------|---------------|
| | | SS | Df | MS | F | Sig. |
| การคงอยู่ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | 7.905 | 2 | 3.952 | 7.907 | 0.001* |
| | ภายในกลุ่ม | 66.478 | 133 | 0.500 | | |
| | รวม | 74.382 | 135 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่าค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างสถานภาพกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน

| สถานภาพ | \bar{X} | ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม | | |
|---------------------------|-----------|-----------------------------------|------------------|---------------------------|
| | | Mean Difference (I-J) | | |
| | | กลุ่ม J | | |
| | | โสด | สมรส | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ |
| กลุ่ม I | \bar{X} | 2.91 | 2.80 | 3.48 |
| โสด | 2.91 | - | 0.115 (0.393) | -0.565 (0.001*) |
| สมรส | 2.80 | - | - | -0.680 (0.000*) |
| หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 3.48 | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างอายุกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่า

สถานภาพสมรส โสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า สถานภาพสมรสหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.565 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001

สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า สถานภาพสมรสหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.680 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่านัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

| ค่าความแปรปรวน | One – Way ANOVA (F-test) | | | | |
|------------------------------|--------------------------|-----|-------|-------|-------|
| | SS | Df | MS | F | Sig. |
| ระหว่างกลุ่ม | 2.782 | 3 | 0.927 | 1.710 | 0.168 |
| การคงอยู่ในงาน ภายในกลุ่ม | 71.600 | 132 | 0.542 | | |
| รวม | 74.382 | 135 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.710 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.168 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่านัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| | ค่าความแปรปรวน | One – Way ANOVA (F-test) | | | | |
|----------------|----------------|--------------------------|-----|-------|-------|-------|
| | | SS | Df | MS | F | Sig. |
| การคงอยู่ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.691 | 3 | 0.230 | 0.413 | 0.744 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.691 | 132 | 0.558 | | |
| | รวม | 74.382 | 135 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.413 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.744 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่านัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| | ค่าความแปรปรวน | One – Way ANOVA (F-test) | | | | |
|----------------|----------------|--------------------------|-----|-------|-------|-------|
| | | SS | Df | MS | F | Sig. |
| การคงอยู่ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.705 | 3 | 0.235 | 0.421 | 0.738 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.677 | 132 | 0.558 | | |
| | รวม | 74.382 | 135 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.421 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.738 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และมากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการกำหนดความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

| | | |
|---------------------------|---------------------|--------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | เท่ากับ 0.00 | ไม่มีความสัมพันธ์กัน |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | เท่ากับ 0.01 - 0.30 | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | เท่ากับ 0.31 - 0.60 | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | เท่ากับ 0.60 - 1.00 | มีความสัมพันธ์กันสูง |

ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร | การคงอยู่ในงาน | | | |
|---------------------|----------------|---------|-------------------|----------|
| | r | Sig. | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
| ด้านจิตใจ | 0.503 | 0.000** | ปานกลาง | เดียวกัน |
| ด้านการคงอยู่ | -0.156 | 0.069 | - | - |
| ด้านบรรทัดฐาน | 0.240 | 0.005** | ต่ำ | เดียวกัน |
| โดยภาพรวม | 0.223 | 0.009** | ต่ำ | เดียวกัน |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับการคงอยู่ในงานของพนักงานของ บริษัท เกลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.223 โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และมากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการกำหนดความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.01 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.31 - 0.60 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.60 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูง

ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน
ของพนักงาน

| ความพึงพอใจในงาน | การคงอยู่ในงาน | | | |
|---------------------------------|----------------|----------------|-------------------|----------|
| | r | Sig. | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
| ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท | 0.296 | 0.000** | ต่ำ | เดียวกัน |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.096 | 0.266 | - | - |
| ด้านความมั่นคงของบริษัท | 0.311 | 0.000** | ปานกลาง | เดียวกัน |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.050 | 0.563 | - | - |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 0.429 | 0.000** | ปานกลาง | เดียวกัน |
| ด้านควบคุมบังคับบัญชา | 0.236 | 0.000** | ต่ำ | เดียวกัน |
| ด้านความสำเร็จ | 0.105 | 0.224 | - | - |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 0.194 | 0.023* | ต่ำ | เดียวกัน |
| ด้านลักษณะของงาน | 0.016 | 0.856 | - | - |
| ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ | 0.118 | 0.172 | - | - |
| ด้านความก้าวหน้า | 0.428 | 0.000** | ปานกลาง | เดียวกัน |
| โดยภาพรวม | 0.319 | 0.000** | ปานกลาง | เดียวกัน |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพนักงานของ บริษัท เบลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยภาพรวมเท่ากับ 0.319 โดยมีค่า
นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น หาก
พิจารณาโดยภาพรวมจึงยอมรับสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่
ในงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน
ความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้าน
ความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบใน

งานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สรุปสมมติฐานทั้งหมด ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน

| ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | การคงอยู่ในงานของพนักงาน |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. เพศ | - |
| 2. อายุ | √ |
| 3. สถานภาพ | √ |
| 4. ระดับการศึกษา | - |
| 5. ประสบการณ์การทำงาน | - |
| 6. รายได้ต่อเดือน | - |

√ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน

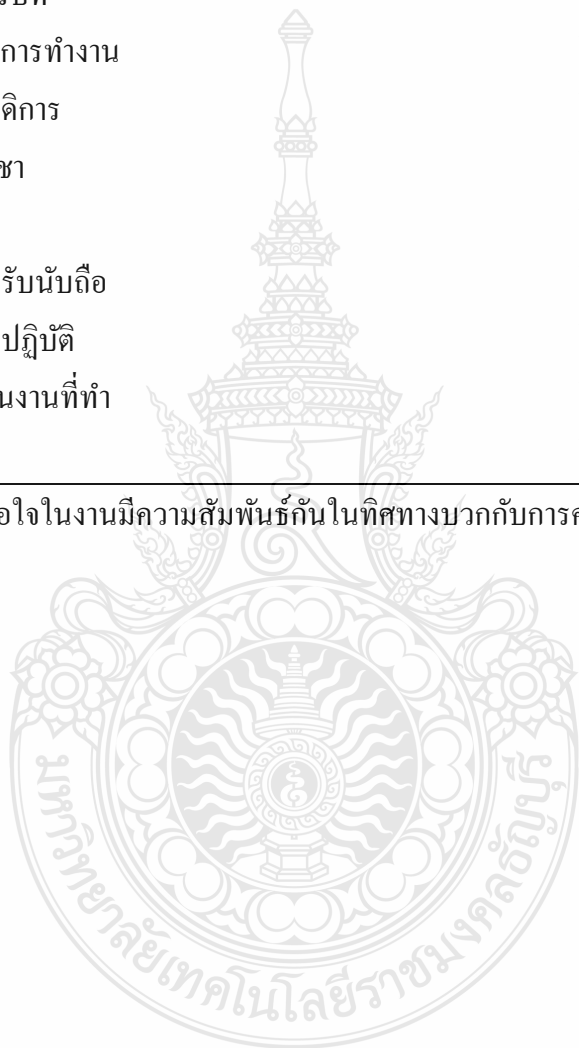
| ความผูกพันต่อองค์กร | การคงอยู่ในงาน |
|---------------------|----------------|
| ด้านจิตใจ | √ |
| ด้านการคงอยู่ | - |
| ด้านบรรทัดฐาน | √ |

√ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อ
การคงอยู่ของพนักงาน

| ความพึงพอใจในงาน | การคงอยู่ในงาน |
|---------------------------------|----------------|
| ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท | √ |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | √ |
| ด้านความมั่นคงของบริษัท | √ |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | √ |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | √ |
| ด้านควบคุมบังคับบัญชา | √ |
| ด้านความสำเร็จ | √ |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | √ |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | √ |
| ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ | √ |
| ด้านความก้าวหน้า | √ |

√ หมายถึง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับการคงอยู่ในงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 136 คน จากประชากรทั้งหมด 210 คน วัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด และ(2) เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยสรุปผลแบ่งออกเป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพนักงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.7 มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.9

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ใน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่าง โดยจะพิจารณาระดับความคิดเห็นตามรายด้านทั้งสามด้าน โดยรวมสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหา ที่เกิดภายในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นและมีความต้องการพอๆกัน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยรวมสรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) โดยข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา) ซึ่งพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน โดยรวมสรุปได้ดังนี้

การคงอยู่ในงานของพนักงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จากผลการวิเคราะห์สามารถแยกพิจารณาเป็นปัจจัยได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกันหลังจากการพิสูจน์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-29 ปี มีการคงอยู่ในงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-49 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-39 ปี มีการคงอยู่ในงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานแตกต่างกันหลังจากการพิสูจน์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีการคงอยู่ที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรส มีการคงอยู่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน สามารถวิเคราะห์แยกพิจารณารายด้านได้ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางตรงกันข้าม
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของ
พนักงาน สามารถวิเคราะห์แยกพิจารณารายด้านได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทาง
เดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงของบริษัท มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านความคุ้มครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอลแมกซ์
แมชินเนอรี่ จำกัด ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่าง อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานไม่ว่าจะเป็น
เพศชายหรือเพศหญิง ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในลักษณะเดียวกัน มีการให้ความสำคัญแก่ทุกคนมี

เท่าเทียมกัน และแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เพื่อให้องค์กรทำงานลุล่วงไปได้ด้วยดี ทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น จึงทำให้การคงอยู่ในงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุรพล สุวรรณแสง (2553) ซึ่งศึกษา ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2 จากการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน มีความตั้งใจทำงาน ซึ่งไม่มีการจำกัดเพศ

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีอัตราการคงอยู่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี เนื่องจาก พนักงานที่ยังมีอายุน้อยเพิ่งจบการศึกษามาใหม่ ๆ อยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวประสบการณ์หาประสบการณ์ใหม่ ๆ ลองผิดลองถูก เรียนรู้การใช้ชีวิตวัยทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากแล้วอยู่ในช่วงบั้นปลายชีวิตการทำงานก็จะไม่ค่อยมีการเปลี่ยนงาน เพราะกลัวความเสี่ยงสูง เงินเดือนสูง อายุมากขึ้น อาจมีการจ้างงานลดลงรวมทั้งมีภาระที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ต่างกับพนักงานที่อายุน้อยที่สามารถเปลี่ยนงานได้บ่อย เพราะภาระไม่มากและมีแรงจูงใจในชีวิตมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุรพล สุวรรณแสง (2553) ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธศาสตร์ เขต 2 จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการคงอยู่มากกว่า อายุน้อยกว่า 31 ปี และ อายุ 31-40 ปี

สถานภาพที่แตกต่าง มีผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีอัตราการคงอยู่สูงกว่า สถานภาพโสดและสถานภาพสมรส เนื่องจาก พนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวหรือหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่มีภาระไม่มาก เพราะอยู่ตัวคนเดียวยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติพงษ์ มหารัตนวงศ์ (2534) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้กล่าวว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า บริษัทเป็นบริษัทออกแบบ ผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักร และประกอบและติดตั้ง ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาของตน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ปัจจัยคั้งสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งพนักงานเหล่านี้ก็จะมีอายุสูงขึ้นด้วยเมื่อเทียบกับประสบการณ์การทำงาน อาจเป็นผู้เริ่มก่อตั้ง หรือมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วย พนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับซึ่งมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับตน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานที่ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่ารายได้มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานจากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน ในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพนักงานย่อมมีการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับ ดนัย ฮันตระกูล (2557) ซึ่งศึกษา Staff Retention การรักษามูลค่า และ Allen และ Meyer (1990) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเมื่อพนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่ การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามค่านิยมทางสังคมหรือองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าการอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ ศรีนัย พิมพิทอง (2555) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้กล่าวถึง พนักงานมีความพึงพอใจมากเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจากการงานที่น้อยลง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ปัจจัยค้ำสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า การทำให้พนักงานคงอยู่ในงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องด้วยพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดต่อองค์กร และเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย หมายถึงพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้ระดับการคงอยู่น้อยตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างของเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน ส่วนใหญ่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญในเรื่อง ดังนี้

การรักษาพนักงานที่อายุน้อย เนื่องด้วยพนักงานเหล่านี้เป็นคนรุ่นใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำสูง ทำงานเก่งเหมาะกับการนำมาพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานกลุ่มนี้ ด้วยการส่งพนักงานให้เรียนต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจองค์กรหลังจากเรียนจบก็กลับมาทำงานในองค์กร หรือการส่งพนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้มีโอกาสทางการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น

การรักษาพนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โดยการสร้างเป้าหมายให้พนักงานให้เห็นถึงความก้าวหน้าในงาน หรือ โอกาสในการเลื่อนขั้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นตัวขับเคลื่อนขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร องค์กรควรสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน ในส่วนที่ควรเพิ่มเติม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ควรได้รับควรต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ โดยเน้นหลักความยุติธรรมเป็นหลัก ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก องค์กรควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัว

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะตัวแปรบางตัวเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะปัจจัยที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้

ปัญหาในการเก็บแบบสอบถาม เนื่องด้วยการตอบแบบสอบถามของพนักงาน มีค่า SD มากกว่า 1 นั้นแสดงถึง พนักงานมีเข้าใจและมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อาจจะเป็นไปได้ว่าพนักงานมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันและมีระดับการคงอยู่ที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยอยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงาน แสวงหาโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนผู้ที่มีอายุมากแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ถ้าคนเปลี่ยนงานจะส่งผลกระทบต่อครอบครัว มีความเสี่ยงในการตกงาน เนื่องด้วยพนักงานเหล่านี้มีประสบการณ์การทำงานที่สูง เงินเดือนสูง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

5.4.2 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการคงอยู่ในระดับต่ำตามวิธีการที่มีความเหมาะสม เช่น การสนทนาแบบกลุ่ม หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล

5.4.3 ควรขยายการศึกษาไปภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, 2(1). 15-21.
- กิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์. (2534). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิรัชยา เจียวักก. (2556). การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- จิรากุล วสะพันธ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของคณาจารย์ศึกษา เฉพาะกรณีบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับพฤติกรรมการด้านสมรรถนะหลัก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- दनัย ฮันตระกูล. (2557). Staff Retention การรักษาบุคลากร. สืบค้นจาก <http://www.hrabbkk.com/15683351/staff-retention-การรักษาบุคลากร>
- ดวงสมร อุดมศรี. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรใน
อุตสาหกรรมบริการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- นิชาวดี ภู้อย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
ความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิตินัย หมีสะอาด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บงกชพร ตั้งจักรชัย (2553). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์
การพิมพ์.
- ประคอง วรรณสุด. (2541). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกลึก
ต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
_____. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไດกิ้น อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการทำงาน ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลเทพปัญญา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มณีรัตน์ ราศีจันทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รัชนิพร ไชยมีง. (2557). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ผู้ติ การศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวง สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- รุจิ อุศิลปัทม์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอ เมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วรรณิ วิริยะกังสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- วศกร ดวงประทีป. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มมินิแบ ประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร หัตถกรรม.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ. (ทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมสุข ตีลกสกุลชัย. (2534). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจใน งานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับ การศึกษาแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สมิต รัชฎกร. <หลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน-HR > การชำระรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=348&pageid=2&read=true&count=true.
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุปรานี เอกอุ. (2550). การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุวารี เติงประพันธ์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. (รายงานการวิจัยปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เสกสรร เมฆไตรรัตน์. (2550). การศึกษาการชำระรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์ จำกัด). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- แสงทอง ปุระสุวรรณ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- องค์การ เรื่องรัตนอัมพร. (2556). การรักษาทุนมนุษย์. สืบค้นจาก
<http://www.cardiook.net/content/view/91-การรักษาทุนมนุษย์.html>.
- อุษณีย์ รongพิณีจ. (2555) การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการคงอยู่ในงานอาชีพครูผ่านการยึดมั่น
ผูกพันกับงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance And
normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1),
1-18
- Buchanan, Bo. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in
working organizations. **Administrative Science Quarterly**, 19(4).
- Kanter, R. M. (August 1968). Commitment and social organization: A study of commitment
mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**, 33, 499-517.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958) **Organization**. New York: John Wiley
- Mowday, R.T., Steers, R. M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational
commitment. **Journal of Vocation Behavior**, 14, 224-247.
- Staw, B. & Salancik G. R (1977). **Commitment and the Control of Behavior. In New Directions
in Organizational Behavior**. Chicago: St. Clair Press.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

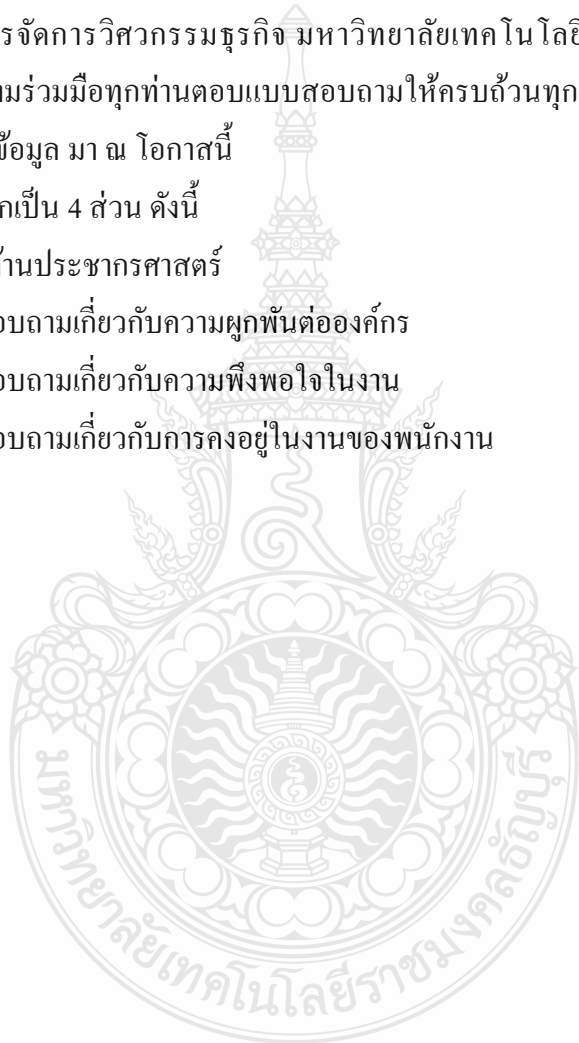
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตร บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่ง
ออกเป็น 4 ส่วน จึงขอความร่วมมือทุกท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ข้อมูล มา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน



ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20-29 ปี
 3. 30-39 ปี 4. 40-49 ปี
 5. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษา/ปวช. 2. อนุปริญญา/ปวส.
 3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี
 3. 6-10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001-15,000 บาท
 3. 15,001-20,000 บาท 4. 20,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------|---|----------------------|---------------------|----------|------------------|-------------------|
| | | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ค่อนข้างเห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ความผูกพันด้านจิตใจ | | | | | | |
| 1 | ท่านพอใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปอีกนาน | | | | | |
| 2 | ท่านรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดภายในองค์กร | | | | | |
| 3 | ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน | | | | | |
| 4 | ท่านคิดว่า ท่านคงมีความผูกพันกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เท่ากับหน่วยงานนี้ | | | | | |
| 5 | ท่านคิดว่า ปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาที่ผู้บริหารระดับสูงต้องแก้ไขไม่ใช่เรื่องของพนักงาน | | | | | |
| 6 | ท่านทำงานที่ไหนก็ได้ หากท่านพอใจ | | | | | |
| 7 | ท่านคิดว่า ท่านจะทำงานที่ไหนก็ได้ เพราะท่านเป็นคนทุ่มเทให้กับงาน | | | | | |
| 8 | ท่านพร้อมจะไปทำงานที่อื่น หากได้ผลตอบแทนสูงกว่านี้ | | | | | |
| 9 | ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น | | | | | |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่ | | | | | | |
| 10 | ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจกงานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ | | | | | |

| รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------------------|--|----------------------|---------------------|----------|------------------|-------------------|
| | | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ค่อนข้างเห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 11 | หากท่านตัดสินใจลาออกในขณะนี้ ท่านจะประสบปัญหาหลายประการ | | | | | |
| 12 | ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นและมีความต้องการพอ ๆ กัน | | | | | |
| 13 | เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังทำงานในองค์กรนี้ ก็คือท่านยังไม่มององค์กรอื่นมารองรับ | | | | | |
| 14 | ท่านคิดว่า ทำงานที่ใดก็ได้ หากได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม | | | | | |
| 15 | ท่านคิดว่า บริษัทของท่านขาดความมั่นคง หากได้ทำงานในบริษัทใหญ่จะมีความมั่นคงมากกว่านี้ | | | | | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | | | | | | |
| 16 | ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่หวังผลตอบแทน | | | | | |
| 17 | ท่านคิดว่า พนักงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับที่บริษัทวางไว้ | | | | | |
| 18 | ท่านคิดว่า พนักงานควรมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรควบคุมใกล้ชิด | | | | | |
| 19 | ท่านคิดว่า การทำงานตามที่พรรคพวกท่านกำหนด ทำให้ทีมแข็งแกร่งต่อรองกับบริษัทได้ | | | | | |
| 20 | ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป | | | | | |

| รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|----------------------|---------------------|----------|------------------|-------------------|
| | | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ค่อนข้างไม่เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ค่อนข้างเห็นด้วย | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 21 | ท่านคิดว่า การคัดเลือกพนักงานที่เป็นญาติกันเข้ามาทำงาน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | | | | | |
| 22 | ท่านคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบโดยใช้หลักประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ดี | | | | | |



ส่วนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

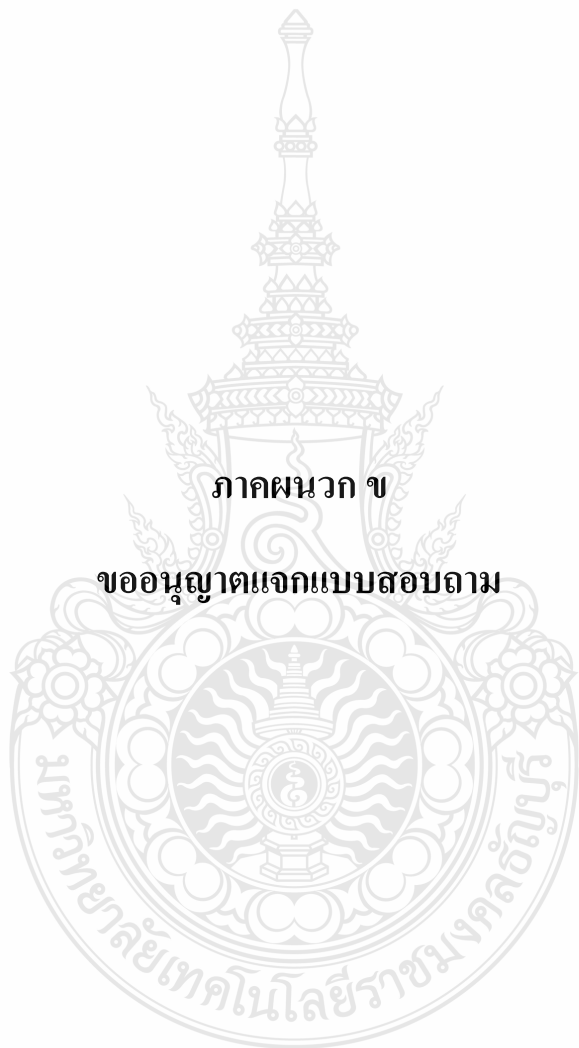
| รายการประเมินความคิดเห็น | | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--------------------------|--|------------------|------|---------|-----|-----------|
| | | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 1 | ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท | | | | | |
| 2 | ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา) | | | | | |
| 3 | ด้านความมั่นคงของบริษัท เช่น การดำเนินกิจการ, สัญญาจ้าง | | | | | |
| 4 | ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจ่ายให้ | | | | | |
| 6 | ด้านการบังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำและให้คำปรึกษา) | | | | | |
| 7 | ด้านความสำเร็จในการทำงาน เช่น การตัดสินใจ, การยกย่องชมเชย และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ | | | | | |
| 8 | ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร | | | | | |
| 9 | ด้านลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับท่าน ทั้งในด้านความรู้และความสามารถ | | | | | |
| 10 | ด้านความรับผิดชอบ มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน | | | | | |
| 11 | ด้านตำแหน่งงานในบริษัทและมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต | | | | | |

ส่วนที่ 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

| รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|-------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|------------------------|
| | | ไม่ แน่ใจ อย่าง ยิ่ง | ค่อนข้าง ไม่ แน่ใจ | ไม่ แน่ใจ | ค่อนข้าง แน่ใจ | แน่ใจ อย่าง ยิ่ง |
| 1 | ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ | | | | | |
| 2 | ท่านมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ ตลอดไปแม้ในอนาคตท่านอาจมีการโยกย้ายหรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง | | | | | |
| 3 | จริง ๆ แล้วท่านมีความต้องการที่จะพัฒนา ประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาส ก้าวหน้าและ เงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปอยู่ องค์กรอื่น | | | | | |
| 4 | มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจาก องค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือ โอกาสที่ดีกว่า | | | | | |

ขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน



ภาคผนวก ข

ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๗๗๒



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท เดลแมกซ์ แมชินนอรี่ จำกัด

ด้วย นางสาวนิศาชล ภูมิพินผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๐๐๐-๗/๐๕ การค้นคว้าอิสระ
เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินนอรี่ จำกัด"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภพร ภูษิตนุกุล

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร ภูษิตนุกุล)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนิศาชล ภูมิพินผล

โทร. ๐๘ ๗/๑๔๐ ๖๙๕๖

ภาคผนวก ค

ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๓๗๘.๐๖ / ๗๕๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.รังสรรค์ สุวรรณหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิศาชล ภูมิพินผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวีรัตน์ อินทร์หม้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนิศาชล ภูมิพินผล

โทร. ๐ ๒๕๒๔ ๒๒๑๒ # ๑๓๔, ๐๘ ๓/๑๔๐ ๖๙๕๖

ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๗๔๖๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณทศนารถ รากคำ

ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิศาชล ภูมิพินผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวีรัตน์ อินทร์หม้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุพัตรา กุศลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัตรา กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนิศาชล ภูมิพินผล

โทร. ๐ ๒๕๒๕ ๒๒๑๒ # ๑๓๔, ๐๘ ๓/๑๔๐ ๖๙๕๖

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๗๕๖๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณศิริวรรณ มีชัย

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เดลแม็กซ์ แมชีนเนอร์รี่ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิศาชล ภูมิพันธ์ผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชีนเนอร์รี่ จำกัด” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิรัตน์ อินทร์หม้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุจดพร กุณฑบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุจดพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๒๑

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนิศาชล ภูมิพันธ์ผล

โทร. ๐ ๒๕๒๔ ๒๒๑๒ # ๑๓๔, ๐๘ ๓/๑๔๐ ๖๙๕๖

ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------|--|
| ประวัติผู้เขียน | นางสาวนิสาชล ภูมิพินผล |
| วัน เดือน ปีเกิด | 13 มกราคม 2532 |
| ที่อยู่ | 62 หมู่ ตำบลคลองน้ำเค็ม อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี 22190 |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) วิศวกรรมการผลิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |
| ประวัติการทำงาน | พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด |
| เบอร์โทรศัพท์ | 087-140-6956 |
| อีเมล | nisachol_nan@hotmail.com |

