

การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

นางสาวนุชนาถ ดีสนั่น

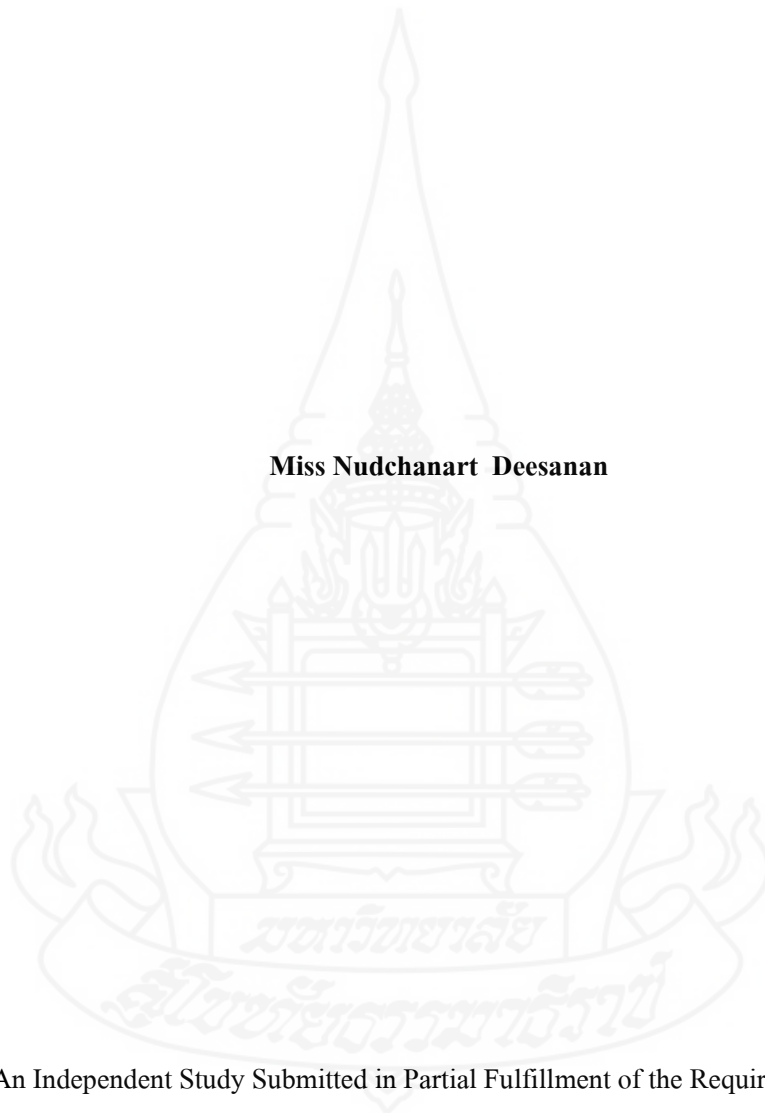


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

Employee Retention of Health Society Company Limited

Miss Nudchanart Deesanan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวนุชนาถ คีสนัน
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โชติ)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวนุชนาถ คีสนัน **รหัสนักศึกษา 2582000761** **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา 2560**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด และ (2) เปรียบเทียบการคงอยู่ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำนวน 200 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 133 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าที่ ค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการคงอยู่ของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ การคงอยู่ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

Independent Study title: Employee Retention of Health Society Company Limited
Author: Miss Nudchanart Deesanan; **ID:** 2582000761;
Degree: Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Dr. Pavin Chinachoti, Assistant Professor;
Academic year: 2017

Abstract

This study aimed to (1) study the level of retention of employees; and (2) compare the employee retention of Health Society Company Limited in terms of personal factors by gender, age, monthly income and work experience.

The population was 200 employees of Health Society Company Limited. The research sample size was calculated by Taro Yamane formulas as a total of 133 employees using simple random sampling. The questionnaire was used as instrument for collecting data. Statistical tools employed for descriptive data analysis were percentage, mean and standard deviation, and those for inferential statistical analysis were t-Test, F-test (One-way ANOVA) and the Scheffe's test.

The result of this study showed that (1) the overall level of retention of respondent employees were rated at the highest level. When considering each aspect, work participation, responsibility and remuneration were rated at the highest level and management characteristics were rated at the high level. (2) Employees with different personal factors in term of gender and age showed no differences, but those of monthly income and work experience were different statistically at 0.05 significant level.



Keyword: Retention, Health Society Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ และคณาจารย์ผู้สอนที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำตลอดจนการตรวจสอบ ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลา ในการกรอกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ ซึ่งมีได้กล่าวนามในที่นี้ ทั้งหมด

สุดท้ายนี้ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัย เป็นอย่างสูงในข้อบกพร่องและความผิดพลาดนั้น และหวังว่าการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์บ้าง ไม่มากก็น้อยสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษารายละเอียดต่อไป

นุชนาถ ดีสนั่น

กรกฎาคม 2561



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวความคิด	6
บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	13
ทฤษฎี	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	31
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	33
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
สรุปรการวิจัย	47
อภิปรายผล	50
ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	57
ก แบบสอบถาม	58
ข ตารางค่าสถิติ	62
ประวัติผู้ศึกษา	77



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด..... 27
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 32
ตารางที่ 4.2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 32
ตารางที่ 4.3	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 32
ตารางที่ 4.4	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ 33
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวมของแต่ละด้าน 34
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านบุคลากร 34
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ 35
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านองค์กร 36
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร 37
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวมของแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ 38
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มอายุ 39
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 40
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวม ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 41
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านบุคลากร ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 41
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน 42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านองค์กร ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	43
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน	43
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ตามกลุ่มประสบการณ์	44
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวม ตามกลุ่มประสบการณ์	45
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านบุคลากร ตามกลุ่มประสบการณ์	45
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ตามกลุ่มประสบการณ์	46
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร ตามกลุ่มประสบการณ์	46



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี นั้นส่งผลกระทบต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการเกิดของนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัว และพัฒนาให้ทันต่อนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาให้มีขีดสมรรถนะในการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากการนำแนวคิด ทฤษฎี ในการบริหารต่าง ๆ เข้ามาใช้ ซึ่งแต่ละองค์กรได้มีความพยายามสร้างจุดแข็งของตนเองขึ้นทั้งในด้านเทคนิคในการบริหารจัดการ หรือด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ และที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจมากขึ้นก็คือ การบริหารบุคลากร เพราะคนนั่นเองที่จะเป็นทั้งผู้ใช้และเป็นผู้ที่คิดค้นเครื่องมือที่เหมาะสมในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรมีการนำแนวทางในการปรับปรุงและให้ความสำคัญกับการบริหารพนักงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรทุกองค์กรจึงต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กรได้ ทั้งนี้องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ (ธัญชนก ศรีสวัสดิ์, 2556)

การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ พนักงาน หากพนักงานที่ใช้ในการดำเนินงานมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การขาดแคลนพนักงานในระดับปฏิบัติการก็เช่นเดียวกัน เพราะพนักงานถือเป็นกำลังสำคัญในสายการผลิต การสูญเสียพนักงาน หรือการลาออกของพนักงานเป็นภาวะ

ต้นทุน เนื่องจากองค์กรได้ทำการลงทุนจัดจ้างพนักงานแล้ว การลาออกจึงส่งผลให้องค์กรเกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากพนักงาน การคัดเลือกพนักงานใหม่ทำให้เกิดภาระแก่หัวหน้างานในการฝึกหัดพนักงาน และต้องใช้เวลาในการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน ผลที่ตามมาคือ แรงงานที่ด้อยคุณภาพ ขาดความชำนาญในการผลิต และความไม่ต่อเนื่องของงาน หากองค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้ จะทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างคล่องตัว และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรนั้นสามารถบริหารพนักงานให้สามารถคงอยู่กับงานได้ยาวนานขึ้นจะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงาน (ชาญ อ่อนแอ้น, 2557)

บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด หรือ ร้านเลมอนฟาร์มเป็นองค์กรของสมาชิก และผู้บริโภคที่ร่วมกันสร้างขึ้นมาเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างผู้บริโภคและเกษตรกรผู้ผลิตในชนบทให้ถึงกัน และช่วยเหลือกันในการสร้างสุขภาพเสริมชุมชน สืบสานวัฒนธรรม ด้วยหวังจะมีส่วนเอื้อให้เกิดสุขภาพดีของเราและสังคมมากขึ้น ร้านเลมอนฟาร์มเป็นตลาดทางเลือกในการให้บริการและกระตุ้นการผลิตอาหารและผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยจากสารเคมีเป็นพิษ ดีต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเกษตรกรชาต เพื่อสร้างสุขภาพผู้บริโภค อีกทั้งเกษตรกรผู้ผลิตก็มีชีวิตที่ดี และปลอดภัยจากสารเคมี ด้วยลักษณะของสินค้าซึ่งเป็นสินค้าทางการเกษตร เป็นสินค้าจากธรรมชาติ จึงส่งผลให้ลักษณะการทำงานของพนักงานเป็นการทำงานที่ต้องแข่งขันกับเวลาที่มีอย่างจำกัด ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยและเกิดความเครียด จึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้พนักงานลาออกจากงาน

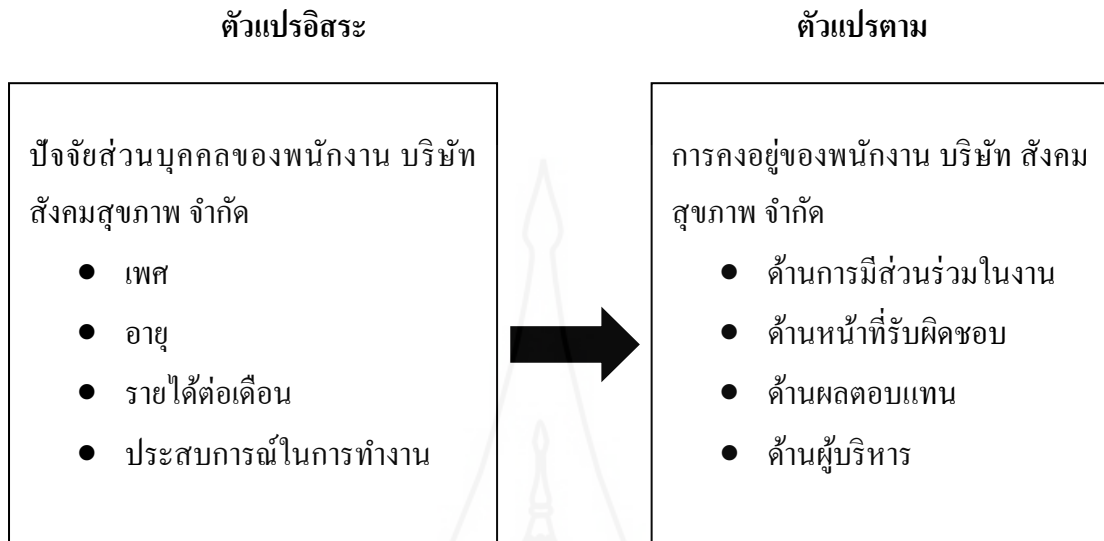
จากความสำคัญข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาระดับการคงอยู่ในงาน และเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงาน และการหาวิธีจูงใจให้มีความผูกพัน ตลอดจนพัฒนาระบบทรัพยากรส่วนบุคคล และนำข้อมูลที่น่าจะได้เหล่านี้เสนอให้องค์กรได้นำไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังคมสุขภาพ จำกัด แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การคงอยู่ในงานของ Taunton, Krampitz & Wood (1989) ประกอบด้วยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร

5.2 ขอบเขตด้านประชากร พนักงานในระดับตำแหน่งต่าง ๆ ของบริษัท สังคมสุขภาพ จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 200 คน (สังคมสุขภาพ, 2561) มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 ตัวอย่าง ตามการคำนวณของ Taro Yamane (1967:886)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ในช่วงเดือน มีนาคม – กรกฎาคม 2561

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 การคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานของบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ยังคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นบุคลากรของบริษัท และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในวันที่ทำการสำรวจข้อมูล โดยไม่ขอลาออกหรือโยกย้ายไปทำงานอื่น โดยการคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

6.1.1 **ด้านการมีส่วนร่วมในงาน** หมายถึง พนักงานทุกคนใน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ สามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้โดยไม่มี การแบ่งพรรค แบ่งพวก และพนักงานทุกคนไม่ถูกผู้อื่น เช่น การศึกษา ฐานะทางครอบครัว

6.1.2 **ด้านหน้าที่รับผิดชอบ** หมายถึง การที่พนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน สามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ ได้โดยไม่มี ความขัดแย้ง มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ

6.1.3 **ด้านผลตอบแทน** หมายถึง การที่พนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าตำแหน่ง ค่าความชำนาญ อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ และบริษัทมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้กับพนักงาน และมีการจัดสัมมนาออกสถานที่เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานพร้อมทั้งยังสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน

6.1.4 **ด้านผู้บริหาร** หมายถึง ผู้บริหารของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ขององค์กร การพัฒนา ความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร อีกทั้ง ยังมีการให้กำลังใจพนักงานทั้งคำพูด และการกระทำ และผู้บริหารยังมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย

6.2 **พนักงาน** หมายถึง พนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

6.3 **บริษัท** หมายถึง บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

6.4 **ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด**

6.4.1 **เพศ** หมายถึง เพศของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

6.4.2 **อายุ** หมายถึง จำนวนปีอายุของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

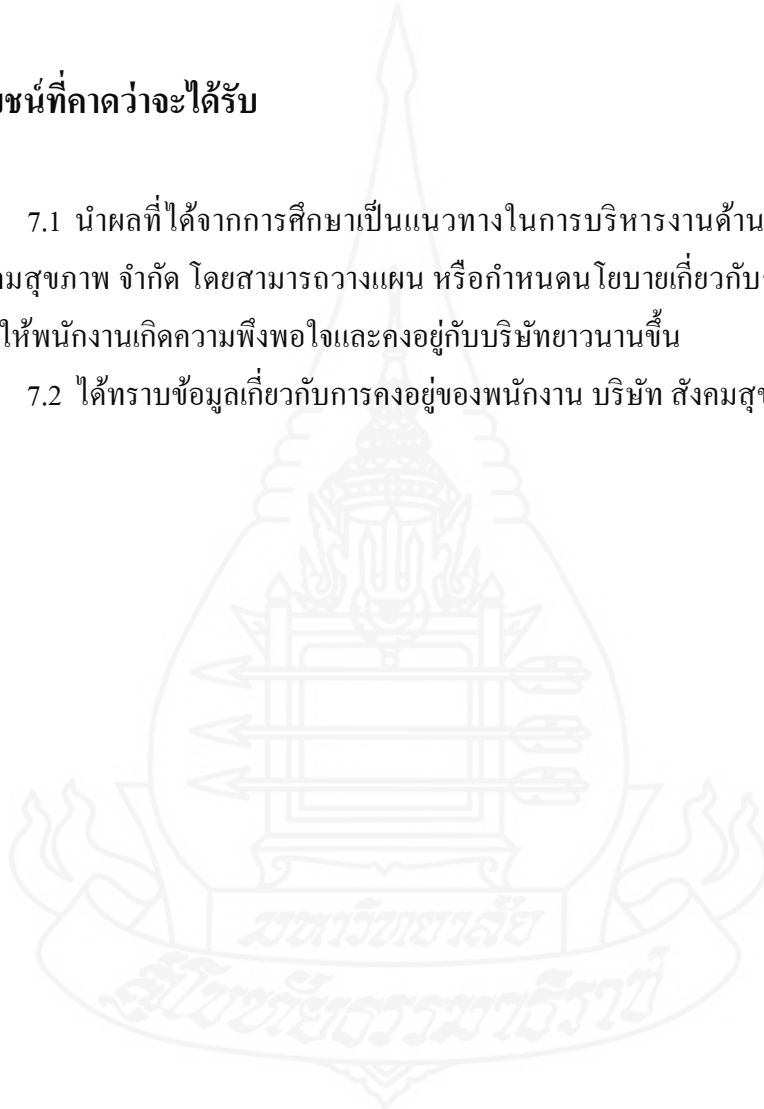
6.4.3 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ทั้งนี้ รวมทั้งเงินค่าทำงานล่วงเวลา เงิน โบนัส เงินค่าเช่า กะ เงินเบี้ยเลี้ยงจากการอบรม สัมมนา

6.4.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการทำงานของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 นำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบุคลากรของบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด โดยสามารถวางแผน หรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการคงอยู่ของบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและคงอยู่กับบริษัทยาวนานขึ้น

7.2 ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ เอกสารบทความ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำเสนอ ดังนี้

1. แนวความคิด
2. ทฤษฎี
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิด

1.1 การคงอยู่

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร การที่พนักงานคงอยู่ในงานนั้น จะช่วยลดความสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือกและการพัฒนาพนักงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการรักษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร หากพนักงานยังคงอยู่ในงานย่อม แสดงว่าองค์กรนั้นจะมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ได้เป็นอย่างดี (Mathis and Jackson, 2006) เพราะพนักงานจัดเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยนำเข้าที่มีผล ต่อคุณภาพบริการ ฉะนั้นการธำรงรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่ในงานย่อมถือว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการคงอยู่ ในงาน และพยายามค้นหาวิธีการเพื่อให้พนักงานคงอยู่ในงาน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ, 2558:13)

Taunton, Krampitz & wood (1989) กล่าวถึงทฤษฎีเรื่องการคงอยู่ในงาน (Theory model of retention) ว่าประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงาน ที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา

2) ปัจจัยด้านหน้าที่รับผิดชอบ (Task requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการได้เลื่อนตำแหน่ง

4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพลแบบของภาวะผู้นำ

1.1.1 ความหมายของการคงอยู่

Finkler (2001) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง กลวิธีที่สร้างความพึงพอใจในระดับที่สูงให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป

Torrington et.al. (2002) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง การให้ทางเลือกแก่ผู้ปฏิบัติงานจากนายจ้าง โดยการให้บทบาทที่สำคัญในแต่ละสถานการณ์ และวาระต่างๆ ตลอดจนปัจจัยด้านการปรับปรุงเรื่องงาน และการให้ความก้าวหน้าทางด้านการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานลดความต้องการที่จะลาออก

Finkelman (2006) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลในการคงอยู่ของพนักงานและทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

Mathis and Jackson (2008) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง การรักษาพนักงานที่ดีให้ปฏิบัติงานต่อไปในองค์กร โดยต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านลักษณะของนายจ้าง รูปแบบของงาน การพัฒนาด้านอาชีพ การให้รางวัล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป

Jackson et.al. (2009) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่นายจ้างส่งเสริม และมีผลต่อการทำงานของลูกจ้างต่อไปเพื่อองค์กร และมีเหตุผลเพื่อลดการลาออกของพนักงานจากองค์กร

Werner et.al. (2012) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่นายจ้างควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดสิ่งที่ส่งผลต่อลูกจ้างให้ทำงานต่อไปเพื่อองค์กรนั้น ๆ และลดความต้องการที่จะลาออก

Owen (2013) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง เป็นวิธีหนึ่งในการจัดการเพื่อส่งเสริมพนักงานให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

บุญใจ ศรีสถิตนราภุร (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง การใช้วิธีการในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดแรงยึดเหนี่ยวในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร และยังคงทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลใดเข้ามาปฏิบัติงานแล้วจะไม่เปลี่ยนงานไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม โดยเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไปด้วยความยินดีและเต็มใจ

รัชชชนก ศรีสวัสดิ์ (2556: 51) ได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของ Kulesa (2003) ซึ่งกล่าวว่า การคงอยู่ คือ การตัดสินใจของคนแก่ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากองค์กร และคงอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุ การธำรงรักษาคณะแก่ให้คงอยู่กับการรักษาให้คนแก่เหล่านี้อยู่ในองค์กรจึงนับว่าเป็นงานที่ทำทนายและมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการคนแก่ไม่ว่าจะเป็นการดึงดูด ค้นหา พัฒนา ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมมือกัน เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการที่จะธำรงรักษาคณะแก่ให้คงอยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจคนแก่เหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร

วันเพ็ญ นาสอนใจ (2556) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกผูกพัน มั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรตลอดไป หรือไม่มีการวางแผนที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) กล่าวว่า การรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กร หมายถึง การผูกใจให้พนักงานที่ทำงานในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การที่พนักงานมีความสุขกายและใจในการปฏิบัติงาน

ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกการ (2558) กล่าวว่า การคงอยู่ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใด ๆ ด้วยความยินดี รู้สึกเต็มใจและพึงพอใจ จะยังคงปฏิบัติงานต่อไปโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน

กล่าวโดยสรุป การคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร โดยสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานในด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลให้พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน

1.1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะพนักงานถือเป็นส่วนที่ทำให้องค์กรเกิดผลผลิตได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ (พงส์ หรดาล 2540) หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงานที่มี ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านที่

เกี่ยวกับพนักงาน คือทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตามความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในองค์กร สร้างขวัญกำลังใจเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน จัดสรรสวัสดิการและจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อดึงดูดให้คนดีมีความสามารถอยู่ในองค์กร (กฤษดา แสงวดี 2551:39) การบริหารงานบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น คือ การธำรงรักษาพนักงานให้อยู่ในระบบ (retention) หรือการคงอยู่ในงาน หากองค์กรใดมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมก็จะได้ผลผลิตสูงสุด รวมถึงพนักงานก็มีความสุขในการทำงาน และพึงพอใจในงาน (พินทุสร เหมพิสุทธิ์ 2549) ความสำคัญและสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการ คือการสร้างระบบแรงจูงใจในการบริหารจัดการ และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้ลดการสูญเสียพนักงานที่มีทักษะและมีคุณภาพ (Fulop, 1986 อ้างถึงใน วันเพ็ญ นาสอนใจ 2556: 11) หรือเพิ่มการคงอยู่ในงานนั่นเอง

1.1.3 ปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน

ในการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไปแล้วนอกจากจะนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานแล้ว ยังต้องใช้ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจในการทำงานอีกด้วย หากพนักงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน แล้วยังมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานที่ได้รับมอบหมายก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่หากเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงานแล้ว งานนั้นย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือหากสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร จะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรหรือฝ่ายบริหารจึงต้องทำการศึกษาดังปัจจัยหรือสาเหตุที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด รวมทั้งทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยหรือสาเหตุเหล่านี้มาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเรานั้นเอง หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีจิตใจที่มั่นคงกับองค์กร โดยปัจจัยด้านต่าง ๆ สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1) *ด้านสภาพการทำงาน* หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม มีความสะอาด เรียบร้อย มีบรรยากาศที่ร่มรื่น มีความสะดวกสบาย มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างดี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนสภาพการจัดห้องหรือพื้นที่ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และหากองค์กรให้ความสำคัญและความสนใจในตัวพนักงาน สภาพการทำงานก็จะมีส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่พนักงาน

2) *ด้านผลตอบแทน* ค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างมากปัจจัยหนึ่ง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งจะกล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้

(1) *ความหมายของค่าตอบแทน*

พยอม วงศ์สารศรี (2540) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ มนุษย์ต้องการค่าตอบแทน ในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงอยู่รอด ต่อมา เมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของ ผลตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงินที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคน 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง คือ นายจ้าง และ ลูกจ้าง ในทัศนของนายจ้าง ค่าจ้างคือต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัสดุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อทุนผลิตสินค้าที่ผลิต แต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการสำคัญในการทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เราได้ยินเสมอที่มีการประมูลบุคคลที่มีความสามารถมาทำงาน โดยตอบแทนด้วยการใช้ค่าจ้างสูง ๆ ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็้องค์กรเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

กิ่งพร ทองใบ (2557) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนทางตรง และ ค่าตอบแทนทางอ้อม

พยอม วงศ์สารศรี (2540) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการทำงาน ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทน เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้

2) ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้คนภาคภูมิใจ และยอมรับว่าเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไรให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ

3) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่พนักงานกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

กิ่งพร ทองใบ (2557) ได้สรุปการกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกิจการ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1) ช่วยให้กิจการได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกิจการ หากกิจการเสนอเงินเดือน สวัสดิการสูงกว่ากิจการอื่น ก็จะมีบุคคลสนใจเข้ามาสมัครทำงานมาก กิจการก็มีโอกาสได้เลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานนั้นลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของกิจการ

2) การชำระรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญที่ช่วยชำระรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรเอาไว้ หากพนักงานเปรียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์กรอื่น และเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้ว พนักงานจะยังคงทำงานกับกิจการนั้นต่อไป หากค่าตอบแทนน้อยกว่า พนักงานผู้นั้นอาจจะชวนขว้ายลาออกไปทำงานกับกิจการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

3) เป็นรางวัลตอบแทนพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญในแง่ที่เป็นรางวัลที่ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงปรารถนา

4) ควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ การกำหนดค่าตอบแทน มีความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ หากมีการกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานแล้ว กิจการก็ยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้

3) *ด้านสวัสดิการ* เป็นผลตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง และเงินเดือน เป็นงานที่มีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน ถือว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ ให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

(1) *ความหมายของสวัสดิการ*

โดยทั่วไป “สวัสดิการ” เป็นที่รู้จักกันดีในคำภาษาอังกฤษว่า “Welfare” หากแต่ในวงการธุรกิจ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มักจะนิยมใช้คำว่า “Fringe Service” อย่างไรก็ตาม คำภาษาไทยที่นิยมใช้และรัดกุมดี ก็มักเรียกว่าสวัสดิการ

ดารณี คงเอียด (2554) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้ทำการศึกษางานวิจัยของ Friendlender (1976) ซึ่งอธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำการดำเนินการ จัดบริการต่าง ๆ เป็นไปสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการเป็น บริการพื้นฐานที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่ที่คาดหวังว่าน่าจะดีกว่า รวมไปถึงอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

4) *ด้านการมีส่วนร่วมในงาน* การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรและเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องอำนวยความสะดวกหรือสร้างสรรคให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในองค์กรนั้นขึ้นมาให้ได้ และการที่สร้างสรรคให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรขึ้นได้นั้น ความสำคัญอยู่ที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ และสภาพของงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์กรหรือไม่ เพราะหากผู้นำองค์กรไม่ปรารถนาให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในงานขององค์กรแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การบริหารงาน โดยยึดหลักที่จะน้อมนำพนักงานหรือรวมพลังพนักงานให้มาร่วมกันทำงานสำเร็จด้วยดี อย่างไรก็ตาม ก็ถือว่าเป็นที่ยอมรับกันว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรนั้น จะช่วยทำให้งานขององค์กรดำเนินไปด้วยดี สามารถเพิ่มผลผลิต และทำให้คุณภาพของผลผลิตนั้นสูงขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรนั้นเป็นการที่พนักงานได้สามารถแสดงความคิดเห็น และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมพลังของพนักงานในองค์กร จะทำให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างเต็มพลัง สურพล สุวรรณแสง (2553)

การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจต่องานมาก เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนที่มีต่องาน ปกติคนที่ได้มีส่วนร่วมในงานมากก็จะเกิดความพึงพอใจต่องานมากด้วย การมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับบุคลิกส่วนตัวหลาย ๆ อย่างและปัจจัยต่าง ๆ จากองค์กรด้วย Mayer (1997) ความผูกพันในองค์กรจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ของลูกจ้างกับองค์กร และ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของลูกจ้างในการที่จะดำรงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่

5) *ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* ทศนคติของพนักงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ความเป็นมิตร ความสามัคคีในการทำงาน (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย 2557) ความสัมพันธ์ของพนักงานภายในทีมแผนก และแผนกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถทำงานร่วมกันได้

โดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ ชู่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว รวมถึงการยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายทางความคิด วิธีการทำงาน และพฤติกรรมของเพื่อนพนักงานด้วยกันได้

1.2 การรักษาบุคลากร

ความคิดในการธำรงรักษาพนักงานเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้พนักงานที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก การธำรงรักษาพนักงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การธำรงรักษาพนักงานจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด

การธำรงรักษาพนักงานจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง พนักงานก็จะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ทำงานเต็มความสามารถ ผลผลิตงานที่ได้ออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของพนักงาน

การรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานจะต้องใช้เวลาฝึกสอนงาน ให้ความรู้ และทักษะในการทำงานซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผล ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่เป็นผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผล

2. บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

2.1 ประวัติความเป็นมา

บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด หรือ ร้านเลมอนฟาร์ม เป็นร้านสุขภาพเริ่มดำเนินการในปี 2542 ในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริโภคได้มีอาหารที่ส่งเสริมสุขภาพ และปลอดภัย อีกทั้งยังได้มีส่วนช่วยชุมชนเกษตรกรในชนบทด้วย เดิมบริหารงานในชื่อของ “สหกรณ์เลมอนฟาร์ม” มีประธานคณะกรรมการสหกรณ์เลมอนฟาร์ม คือ ศ.นพ.ประเวศ วะสี ในปี 2548 สหกรณ์เลมอนฟาร์ม ได้มอบหมายให้ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด เป็นผู้ดำเนินการร้านเลมอนฟาร์มให้แก่สหกรณ์ฯ ซึ่งปัจจุบันบริหารงานโดย คุณสุวรรณา หลั่งน้ำสังข์ ดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

ร้านเลมอนฟาร์ม เป็นองค์กรของสมาชิกและผู้บริโภคที่ร่วมกันสร้างขึ้นมา ให้เป็นกลไกเชื่อมโยงผู้บริโภคและเกษตรกรผู้ผลิตในชนบทถึงกัน และช่วยเหลือกันในด้าน

การสร้างสุขภาพเสริมชุมชน สืบสานวัฒนธรรม ด้วยหวังจะมีส่วนเอื้อให้เกิดสุขภาพดีของเรา และของสังคมมากยิ่งขึ้น

ร้านเลมอนฟาร์มเป็นตลาดทางเลือกในการให้บริการและกระตุ้นการผลิตอาหาร และผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยจากสารเคมีเป็นพิษ โดยเฉพาะเกษตรธรรมชาติ เพื่อสร้างสุขภาพผู้บริโภค และเกษตรกรผู้ผลิตที่มีชีวิตที่ปลอดภัยและดีต่อสิ่งแวดล้อม (สังคมสุขภาพ, 2561)

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่มีคุณค่าด้านการพัฒนา และคัดสรรอาหารธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ที่ดี เพื่อสุขภาพของลูกค้า

2.3 พันธกิจ (Mission)

- 1) ทำให้ผู้บริโภคสุขภาพดีในวิถีธรรมชาติ โดยพัฒนาผลิตภัณฑ์ Organic เพื่อสุขภาพที่ดี
- 2) ส่งมอบคุณภาพ ผลิตภัณฑ์สุขภาพ และบริการที่ดีให้แก่ผู้บริโภค
- 3) สนับสนุนการบริโภคอาหารที่ปลูกได้ในท้องถิ่น เพื่อความยั่งยืนของเกษตรกรผู้ปลูกเกษตรอินทรีย์ และดีต่อสิ่งแวดล้อม
- 4) เป็นเวทีของการเรียนรู้สำหรับผู้บริโภค เพื่อการมีสุขภาพดีในวิถีธรรมชาติ
- 5) เป็นองค์กรที่มีพนักงานที่มีความเชื่อมั่นและมีความรู้ในวิถีอาหารธรรมชาติและ การช่วยเหลือผู้อื่น

2.4 ปณิธานการทำงาน

- 1) เราจะมุ่งมั่นให้ลูกค้าพอใจและมีสุขภาพดี
- 2) เราจะบริการด้วยความอ่อนน้อม ซื่อตรง ทำงานร่วมกันเป็นปึกแผ่น
- 3) เราจะบริการอาหารและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพที่ดี สด สะอาด ในราคาที่คุ้มค่า
- 4) เราจะดูแลร้านให้สะอาด
- 5) เราจะให้บริการข้อมูลสินค้าและสุขภาพ
- 6) เราจะรับฟังและแก้ปัญหาให้ลูกค้าจนถึงที่สุด
- 7) เราจะใช้ทรัพยากรของโลกอย่างทะนุถนอม ร่วมดูแลธรรมชาติ ช่วยลดโลกร้อน

2.5 ปัจจุบันร้านเลมอนฟาร์มเปิดให้บริการทั้งหมด 16 สาขา ดังนี้

- 1) สาขาแจ้งวัฒนะ
- 2) สาขาประชาชื่น
- 3) สาขาสุขุมวิท
- 4) สาขาเพชรเกษม

- 5) สาขาประดิษฐ์นวัตกรรม
- 6) สาขาครีเอทีฟ
- 7) สาขาพาราไดซ์ พาร์ค
- 8) สาขาชิดลม
- 9) สาขาซีคอนบางแค
- 10) สาขา The Walk ราชพฤกษ์
- 11) สาขาตลาดเสรีมาร์เก็ต พระราม 9
- 12) สาขาทองหล่อ
- 13) สาขาฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต ชั้น B
- 14) สาขา The Walk เกษตร-นวมินทร์
- 15) สาขา Index Living Mall พระราม 2
- 16) สาขา Mega Bang Na ชั้น G

3. ทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า อ้างอิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อนำมาเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ในงาน

Taunton, Krampitz & wood (1989) กล่าวถึงทฤษฎีเรื่องการคงอยู่ในงาน (Theory model of retention) ว่าประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ

- 1) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Participation characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา
- 2) ปัจจัยด้านหน้าที่รับผิดชอบ (Task requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร
- 3) ปัจจัยด้านผลตอบแทน (Compensation characteristics) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการได้เลื่อนตำแหน่ง
- 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพลแบบของภาวะผู้นำ

ในการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) กล่าวว่า หลักการธำรงรักษาพนักงานเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจที่ดีเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีกลับมาสู่องค์กร การดำเนินงานขององค์กรควรยึดหลัก 5 ประการ คือ

1) หลักความเสมอภาค คือ การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

2) หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งจะให้ประโยชน์แก่องค์กรและพนักงานโดยส่วนตัว

3) หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้น ๆ จะต้องตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่พนักงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะทำให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงาน

4) หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง การที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์และบริการให้แก่พนักงาน จะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่พนักงานอย่างแท้จริง มิฉะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ

5) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและพนักงานควรจะได้รับนั้นดีที่สุด แสดงประโยชน์และลงทุนน้อยที่สุด

สุพยาน แวบือชา (2556) ได้ทำการศึกษางานวิจัยของ สมคิด บางโม (2546) ซึ่งได้กล่าวถึงการธำรงรักษาพนักงาน นอกจากให้เงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่าองค์กรอื่นแล้ว ยังต้องอาศัยแรงจูงใจหลายชนิด ที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของที่ควรมอบให้ในโอกาสอันเหมาะสม พร้อมทั้งยกย่องคุณความดีไปด้วย ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไรและการให้ถือหุ้นในบริษัท

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่ง สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ

3) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบ การให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็น

4) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน ทุกคนอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา

5) การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงานทุกคนเกิดความรักองค์กร เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรให้แก่บริษัท ให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

อีกทั้งยังได้กล่าวถึงการจัดการกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1) ให้พนักงานมีการเริ่มต้นที่ดี (Get people off to a good start) การทำให้พนักงานมีการเริ่มต้นที่ดี เกิดขึ้นจากการว่าจ้างพนักงานที่เหมาะสมกับงาน และแน่ใจว่าพนักงานเข้าใจในสิ่งที่มีผลต่อการทำงาน อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและการพรรณนางานที่เฉพาะออกไป การเริ่มต้นที่ดีเกิดจากการกำหนดทิศทางให้กับพนักงานใหม่ที่ทำให้รู้สึกว่าได้รับการต้อนรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีกับผู้บังคับบัญชาที่ทุกคนเคารพนับถือ (Create a great environment – with bosses whom people respect) ผู้บริหาร มักคิดว่านโยบายขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นไปได้ในขอบเขตหนึ่ง แต่นโยบายเป็นไปได้มากกว่า บางทีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อพนักงานมีความสำคัญมากกว่า วัฒนธรรมองค์กร หากหัวหน้าที่ไม่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีนิสัย หรืออารมณ์ไม่ดีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสังคมส่วนร่วม ดำเนินในความล้มเหลวของตนเอง หรือไม่เคยพูดขอบคุณ การชมเชย พนักงานที่มีความสามารถย่อมละทิ้งองค์กรในที่สุด

3) มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Share information) การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเกี่ยวกับงาน การเงิน กลยุทธ์และแผนงานแก่พนักงาน โดยแสดงให้พนักงานในองค์กรได้ทราบว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เห็นพนักงานในองค์กรเป็นส่วนที่สำคัญ มีความเอาใจใส่กับความสามารถที่พนักงานเข้าใจและมีให้แก่งานอย่างเต็มที่

4) ให้อิสระในการทำงานเท่าที่พนักงานสามารถกระทำได้ (Give people as much autonomy as they can handle) พนักงานส่วนใหญ่จะมีความสุขในการทำงานที่มีการนิเทศไม่มากนัก ดังนั้น ควรให้อิสระพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่สามารถกระทำได้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและสร้างงานได้เหมือนผู้จัดการคนหนึ่ง ให้ทีมได้เป็นเจ้าของในการวินิจฉัยตลาดใหม่ ๆ หรือแก้ปัญหาขององค์กร ถ้าเป็นไปได้ควรให้พนักงานทำงานในลักษณะการเป็นเจ้าขององค์กร

5) ให้ความท้าทายมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้า (Challenge people to stretch) พนักงานส่วนมากชอบความท้าทาย และความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ เมื่อได้รับความ

รับผิดชอบงานมากขึ้น ดังนั้น ควรให้งานแก่พนักงานที่ต้องการให้คงอยู่กับองค์กรที่จะช่วยให้พนักงานเติบโตขึ้นและให้ในสิ่งที่เขาต้องการเพื่อความสำเร็จ

6) ความยืดหยุ่น (Be flexible) ความยืดหยุ่นในงานจะทำให้การชำระรักษาพนักงานประสบความสำเร็จ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไม่ทุกคนที่สามารถจัดระบบการทำงานใหม่ได้ทั้งหมด แต่แทบทุกคนสามารถยินยอมให้มีความยืดหยุ่นได้บ้างในบางกรณี

7) ออกแบบงานให้ส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงาน (Design job to encourage retention) ผู้บริหารควรแก้ปัญหาลาออกจากงาน โดยการรีระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การรวบรวมงานที่ซ้ำซ้อนให้เหลือเพียงงานเดียว จัดให้พนักงานที่แยกตัวได้มีโอกาสทำงานของทีม การเพิ่มความท้าทายในงาน ถ้างานที่มอบหมายทำให้เกิดการโต้แย้งกับภาระหน้าที่เดิม พิจารณาจัดหรือเอาภาระหน้าที่นั้นออกไป

8) ระบุจุดอ่อนที่เป็นอันตรายต่อองค์กรแต่เนิ่น ๆ (Identify potential defectors early) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและงานที่โดดเด่นอาจจะเป็นสิ่งที่ทำลายสำหรับใครบางคน แต่อาจจะเป็นสิ่งที่น่ากลัวสำหรับอีกคน ผู้บริหารต้องค้นหาสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดการละทิ้งองค์กร โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและประเมินจากเอกสารโดยตรง เพื่อหาทางแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ หมั่นซักถามพนักงานถึงความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ได้รับนโยบายองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง ความรู้สึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งที่จะทำให้อยู่กับองค์กรได้นานแล้วใช้ข้อมูลป้อนกลับเหล่านี้ช่วยในการปฏิบัติงานต่อไป

9) เป็นผู้จัดการที่เน้นการคงอยู่ (Be retention – oriented manager) ส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบของผู้จัดการ คือ การจัดสรรพนักงานในหน่วยงานอย่างเหมาะสม การชำระรักษาพนักงานที่ดีและมีคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสรรพนักงานด้วย ดังนั้น จึงควรศึกษาถึงการจัดการพนักงานและการกำหนดแผนงานล่วงหน้า

จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Taunton, Krampitz & wood (1989) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
2. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ
3. ด้านผลตอบแทน
4. ด้านผู้บริหาร

3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

สุรพล สุวรรณแสง (2553) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 6 อย่าง คือ

1) ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2) การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้น จะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3) การบังคับบัญชา โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตล์การบังคับบัญชาอย่างแรก คือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา สไตล์การบังคับบัญชาอย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ลักษณะงาน โดยปกติพนักงานต้องการงานที่ท้าทายงานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างสูงสุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้รู้สึกถึงเครียด งานที่ทำให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

5) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

6) สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1) สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้กับองค์กร ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละคน

2) การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วพนักงานทุกคนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับ

ในความคิดหรือความสามารถของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นค้ำยคยงชมเชยหรือการให้ที่เหมะสม จะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก

3) ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญหน้ากับงานในสถานการณัใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้พนักงานได้มีโอกาศพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4) ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้พนักงานได้มีโอกาศพัฒนา หรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขาให้ความสนใจหรือมีโอกาศได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาได้อยู่

5) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาศให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร การให้การมีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะทำให้พนักงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาศพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

Ghiselli (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

1) ระดับอาชีพ (Occupational Level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2) สถานะทางสังคม (Caste) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ดีเหมะสมแก่สภาพของพนักงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

3) อายุ (Age) ความเห็นของกิเซลลิ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้อายุน้อย โดยเฉพาะผู้มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี

4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

Milton (1981) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ คือ

- 1) ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณของงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
- 2) เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ มีความยุติธรรมหรือเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงิน
- 3) การเลื่อนตำแหน่งของงาน (Promotions) โอกาสในการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
- 4) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
- 5) ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดงานและสวัสดิการต่าง ๆ
- 6) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก
- 7) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางการบริหารของผู้นิเทศ
- 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
- 9) บริษัทและการจัดการ (Company and management) หมายถึง การดูแลในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการบริหารงาน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าวิจัยเรื่อง การคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังคมสุขภาพ จำกัด ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ดังต่อไปนี้

สุรพล สุพรรณแสง (2553) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความเห็นของครูและผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบดังนี้

1. ปัจจัยการคงอยู่ของปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น คือ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ผลการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่พบคือ ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนควรมีเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาชั่วโมงสอน และควรสร้างความมั่นใจว่าครูจะมีความมั่นคงในอาชีพ

วรารณ์ นาควิสัย (2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด มีหลายสาเหตุ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับข่าวสารที่ชัดเจน วิธีการสื่อสารของผู้บริหารนั้น เน้นในเรื่องผลงานมากเกินไป ด้านผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขีดต่ออารมณ์หัวหน้างานเป็นใหญ่ ไม่ค่อยฟังเหตุผลของลูกน้อง การโยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานสาขาอื่น บางครั้งพนักงานไม่สะดวกในด้านการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานคนใหม่ เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะเนื่องจากองค์กรมีพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานทำให้พนักงานหนึ่งคนต้องทำงานหลายหน้าที่หรือต้องโยกย้ายพนักงานไปประจำสาขาอื่นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยและเบื่อกับการทำงาน และอาจจะส่งผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก

ในที่สุด ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการแก้ปัญหา โดยการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) และสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน โดยควรจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง และจัดฝึกอบรมหลักสูตรความเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้นำมีจิตวิทยาในการสื่อสารกับพนักงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้เลือกอีก 2 แนวทางกันไปด้วย นั่นคือการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการลาออกของพนักงาน และเสนอแนวทางในการรักษาพนักงานให้กับองค์กรในอนาคต

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ” โดยประชากรที่ใช้การศึกษามาจากสถานที่ตั้งใน 3 แห่ง ได้แก่ ทองหล่อ บางลำพู ลำสาลี ทั้งหมด 150 คน โดยผู้วิจัยทำการเลือกสุ่มตัวอย่างตามกลุ่ม (Cluster Sampling) จากนั้นใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 ชุด แจกแบบสอบถามออกไป จากนั้นจึงได้นำข้อมูลที่ได้รับกลับมาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยพบว่า การรักษาพนักงาน (การคงอยู่กับองค์กร) อยู่ระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งพนักงานจะคงอยู่กับองค์กรเพราะมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า (มีค่าเฉลี่ย 3.84) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร (มีค่าเฉลี่ย 3.84) และพนักงานจะพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดี (มีค่าเฉลี่ย 3.74)

ปรกรณ์ ลีโยธิน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ 0.01 ในขณะที่ความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานทางอ้อมผ่านทางทัศนคติในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความเหมาะสมของงาน นโยบายทรัพยากรบุคคล และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าความสมดุลของชีวิตกับงานส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในกลุ่มพนักงานทั่วไปเท่านั้น ในขณะที่ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกผ่านทางความผูกพันขององค์กรของพนักงานในระดับหัวหน้ากลุ่มงานเท่านั้น

ชาญ อ่อนแอ้น (2557) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด วัดดูประสงค์การศึกษา: เพื่อศึกษาสัดส่วนการลาออกต่อเดือน อายุพนักงาน และเหตุผลของการลาออก และศึกษาหา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ร่วมกับลักษณะงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่ทำการลาออก พบว่า จำนวนพนักงานที่ลาออกในแต่ละเดือนของปี 2556 ช่วงตั้งแต่ มกราคมถึงมิถุนายนมีจำนวนพนักงานลาออกสูงกว่าช่วงกรกฎาคมถึงธันวาคม โดยเดือนที่มีการลาออกของพนักงานสูงสุดได้แก่ เดือนพฤษภาคม 18 เปอร์เซ็นต์ เดือนมกราคม 16 เปอร์เซ็นต์ และเดือนกุมภาพันธ์กับเดือนมีนาคมมีสัดส่วนที่เท่ากันคือ 12 เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่าช่วง ปรับเปลี่ยนการลาออกของพนักงานอยู่ในช่วงต้นปี หรือมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานหลังจากได้รับผลตอบแทน ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุ 21-27 ปีมีการลาออกของพนักงานสูงถึง 50 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานทั้งหมด หากเปรียบเทียบกับช่วงอายุ อาจจะสามารถแสดงให้เห็นได้ว่า ช่วงอายุ 18-21 ปีเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน (Introduction) ทำให้พนักงานต้องการประสบการณ์จากการทำงานในบริษัทมากที่สุด พนักงานในช่วงอายุนี้มีการลาออกจากบริษัทน้อยที่สุดคือ 16 เปอร์เซ็นต์ เมื่อถึงช่วงอายุ 21-24 ปี การเปลี่ยนย้ายงานเพื่อเปลี่ยนฐานเงินเดือนทำให้ช่วงอายุนี้มีเปอร์เซ็นต์ของการลาออกของพนักงานสูงที่สุดคือ 26 เปอร์เซ็นต์ ช่วงอายุ 24-27 ปี เปอร์เซ็นต์การลาออกของพนักงานลดลงจากเดิม 2 เปอร์เซ็นต์ เพราะพนักงานอาจจะต้องความมั่นคงในชีวิต (Maturity) และช่วงอายุ 27 ปีเป็นต้นไปความต้องการลาออกของพนักงานที่มีอายุมากมีจำนวนน้อยลง (Decline) มีสัดส่วนการลาออกจากงานเพียง 17 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งหากลาออกจากงาน โอกาสในการได้งานใหม่นั้นอาจจะยากขึ้น ทำให้ช่วงอายุนี้ จะมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่อไป ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลของการลาออกของพนักงานพบว่าพนักงานผิกระเบียบข้อบังคับของบริษัท เช่น การขาดงานเกิน 3 วันติดต่อกัน ถูกส่งตัวคืนต้นสังกัด และเลิกจ้าง 35 เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ทำการลาออกขาดความรับผิดชอบในงาน ขาดความกระตือรือร้น ฉะนั้นองค์กรไม่จำเป็นต้องทำการชักจูงพนักงานในส่วนนี้ให้กลับมาทำงาน พนักงานทำงานไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง และไม่มี ความมั่นใจใน โอกาสความก้าวหน้าของตนเองมีสัดส่วนที่เท่ากันคือ 17 เปอร์เซ็นต์ องค์กร หรืองานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง 16 เปอร์เซ็นต์ พนักงานในส่วนนี้ องค์กรสามารถทำการอบรม หรือทำการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้พนักงานมีความรู้สึกในว่าตนเองสามารถทำงานได้ สร้างความคาดหวังให้แก่พนักงาน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ร่วมกับลักษณะงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านอายุมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นทำให้ระยะเวลาในการทำงานบริษัทยาวนาน เนื่องจากอายุที่สูงขึ้นทำให้มีโอกาสในการย้ายงาน หรือหา

งานใหม่ค่อนข้างต่ำทำให้พนักงานที่อายุมากขึ้นเมื่อทำงานกับองค์กรใดแล้วย่อมต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นจนกระทั่งเกษียณอายุงาน

ศศิมา มหาสารินันท์ (2558) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานแคชเชียร์ พนักงานแคชเชียร์บริการ และพนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ของห้างสรรพสินค้าโรบินสัน โดยงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแคชเชียร์ พนักงานแคชเชียร์บริการ และพนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ของ บมจ.ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานแคชเชียร์ พนักงานแคชเชียร์บริการ และพนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์จำนวน 225 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 190 คนคิดเป็นร้อยละ 84.44 ของตัวอย่างทั้งหมดและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายและสรุปลักษณะประชากร และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.60) และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.32) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.481$) จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นได้ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรควรได้รับการเอาใจใส่ให้ความสำคัญในด้านนโยบายและบริบท โดยรวม เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานและพัฒนาองค์กร และถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพนักงาน และเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกแผนก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานประจำ มีจำนวนทั้งหมด 200 คน (สังกัดสุขภาพ, 2561) โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane (1967:886) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด
 e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้อุณหภูมิเชื่อมั่น 95%
ฉะนั้น จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $n = 133$ ตัวอย่าง

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

ลำดับที่	สาขา	จำนวนพนักงาน (N = 200)	จำนวนสุ่ม (n = 133)
1	แจ้งวัฒนะ	56	30
2	ประชาชื่น	10	7
3	สุขุมวิท	7	5
4	เพชรเกษม	10	7
5	ประดิษฐ์มนูธรรม	7	5
6	ศรีนครินทร์	7	5
7	พาราไดซ์ พาร์ค	12	9
8	ชิดลม	12	9
9	ซีคอนบางแค	7	5
10	The Walk ราชพฤกษ์	10	7
11	ตลาดเสรีมาร์เก็ต พระราม 9	10	7
12	ทองหล่อ	10	7
13	ฟิวเจอร์ พาร์ค รังสิต	12	9
14	The Walk เกษตร-นวมินทร์	10	7
15	Index Living Mall พระราม 2	10	7
16	Mega Bang Na	10	7

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง “การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด” จากนั้นทำการกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย

2) ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

3) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ “การคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด” ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเป็นชนิดเลือกรายการ (Check-list) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกคำตอบที่มีคุณสมบัติตรงกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองเพียง 1 คำตอบจาก 1 ข้อคำถาม โดยจะแบ่งเป็น 4 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ใน 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่า ดังนี้

5	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่มาก
3	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่ปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่น้อย
1	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่ได้แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนของเบสท์ (Best, 1970) ดังนี้ เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในช่วงคะแนน ดังต่อไปนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก
 คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ส่งเอกสารเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ถึงกรรมการผู้จัดการ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อกับพนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยตนเอง และพร้อมทั้งแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) การวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3) ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ทำการทดสอบด้วย วิธี t-test ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี One Way ANOVA

และหากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานและเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบายประกอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำการวิเคราะห์แยกเป็นแต่ละด้าน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบายประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด จำแนกตาม เพศ ใช้การทดสอบด้วยวิธี t-test ส่วนการเปรียบเทียบตามอายุ รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวด้วยวิธี f-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's method) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบายประกอบ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามของงานวิจัยนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวน (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	48	36.1
หญิง	85	63.9
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.9 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.1

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 31 ปี	82	61.6
31 – 40 ปี	46	34.6
มากกว่า 41 ปี	5	3.8
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่น้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	3.0
10,001 – 15,000 บาท	53	39.8
15,001 – 20,000 บาท	61	45.9
20,001 – 25,000 บาท	15	11.3
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.8 รายได้ต่อเดือนในช่วง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.3 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	98	73.7
5 – 10 ปี	33	24.8
มากกว่า 10 ปี	2	1.5
รวม	133	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานที่ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8 และน้อยที่สุดมีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

การวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในแต่ละด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.5 – 4.9

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพจำกัด ในภาพรวมของแต่ละด้าน (n = 133)

ปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	4.40	0.74	มากที่สุด	1
2. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	4.38	0.63	มากที่สุด	2
3. ด้านผลตอบแทน	4.34	0.71	มากที่สุด	3
4. ด้านผู้บริหาร	4.02	0.62	มาก	4
รวม	4.28	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) มีระดับคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.62) มีคะแนนอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (n = 133)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. พนักงานทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.42	0.76	มากที่สุด	1
2. พนักงานทุกคนมีความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่ง กันและกัน	4.38	0.78	มากที่สุด	4
3. พนักงานทุกคนสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้	4.39	0.78	มากที่สุด	3
4. พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก	4.41	0.79	มากที่สุด	2
5. พนักงานทุกคนไม่ดูถูกผู้อื่นในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา ฐานะทางครอบครัว หรือ สถานภาพต่าง ๆ	4.39	0.84	มากที่สุด	3
รวม	4.40	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านบุกรกรมีส่วนร่วมในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ พนักงานทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ พนักงานทุกคนไม่ดูถูกผู้อื่นในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา ฐานะทางครอบครัว หรือ สถานภาพต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.84) ตามด้วยพนักงานทุกคนสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.78) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานทุกคนมีความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่ง กันและกัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ (n = 133)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	4.47	0.67	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ไม่ขัดแย้ง	4.49	0.69	มากที่สุด	1
3. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.40	0.82	มากที่สุด	3
4. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.47	0.74	มากที่สุด	2
5. ท่านมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.08	0.81	มาก	4
รวม	4.38	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ พนักงานสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ไม่ขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.74) และพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) ตามด้วย พนักงาน

มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.82) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผลตอบแทน (n = 133)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีเงินเดือนประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.20	0.80	มาก	5
2. ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน (เช่น โบนัส ค่าตำแหน่ง ค่าความชำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น)	4.47	0.72	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์	4.46	0.72	มากที่สุด	2
4. บริษัทเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรยายเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้พนักงาน	4.28	0.85	มากที่สุด	4
5. บริษัทมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานนอกสถานที่ และยังสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.29	0.89	มากที่สุด	3
รวม	4.34	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด คือ พนักงานมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน (เช่น โบนัส ค่าตำแหน่ง ค่าความชำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น) ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ บริษัทมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานนอกสถานที่ และยังสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.89) ตามด้วย บริษัทเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรยายเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้พนักงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.85) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานมีเงินเดือนประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร (n = 133)

ปัจจัยการคงอยู่ด้านผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. บริษัทมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น)	4.02	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ขององค์กร	4.01	0.68	มาก	3
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร	4.02	0.64	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงาน ทั้งคำพูดและการกระทำ	4.03	0.74	มาก	1
5. ผู้บริหารมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.00	0.70	มาก	4
รวม	4.02	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.62) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงาน ทั้งคำพูดและการกระทำ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ บริษัทมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น) ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) และ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) ตามด้วย ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \quad \text{ยอมรับสมมติฐาน}$$

$$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \quad \text{ปฏิเสธสมมติฐาน}$$

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบด้วยวิธี t-test ในแต่ละด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบาย ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวมของแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	ชาย (n = 48)		หญิง (n = 85)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	4.53	0.65	4.33		
2. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	4.53	0.52	4.29	0.67	2.25	0.03
3. ด้านผลตอบแทน	4.44	0.64	4.28	0.74	1.25	0.21
4. ด้านผู้บริหาร	4.07	0.66	3.98	0.60	0.76	0.45
รวม	4.40	0.56	4.22	0.65	1.572	0.119

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ จำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มอายุ (n = 133)

		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.848	2	1.424	2.638	.075
	ภายในกลุ่ม	70.192	130	0.540		
	รวม	73.040	132			
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.574	2	0.787	2.008	.138
	ภายในกลุ่ม	50.928	130	0.392		
	รวม	52.501	132			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.738	2	0.869	1.765	.175
	ภายในกลุ่ม	64.021	130	0.492		
	รวม	65.759	132			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.939	2	0.469	1.219	.299
	ภายในกลุ่ม	50.071	130	0.385		
	รวม	51.010	132			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.413	2	0.707	1.834	.164
	ภายในกลุ่ม	50.096	130	0.385		
	รวม	51.509	132			

จากตารางที่ 4.11 จากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มอายุ ในภาพรวม ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร พบว่า มีคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน (n = 133)

		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.436	3	1.812	3.458	.018*
	ภายในกลุ่ม	67.604	129	0.524		
	รวม	73.040	132			
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.548	3	2.183	6.127	.001*
	ภายในกลุ่ม	45.953	129	0.356		
	รวม	52.501	132			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.785	3	2.262	4.947	.003*
	ภายในกลุ่ม	58.974	129	0.457		
	รวม	65.759	132			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	7.957	3	2.652	7.948	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.052	129	0.334		
	รวม	51.010	132			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.978	2	1.993	5.646	.001*
	ภายในกลุ่ม	45.531	129	0.353		
	รวม	51.509	132			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมมีคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน และด้านผู้บริหาร

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวมตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน 4 กลุ่ม

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ผลต่างภาพรวม			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท
		4.18	4.24	4.31	4.87
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4.18		0.06	0.13	0.69
10,001 – 15,000 บาท	4.24			0.07*	0.63
15,001 – 20,000 บาท	4.31				0.56
20,001 – 25,000 บาท	4.87				

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวม ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านบุคลากรตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน 4 กลุ่ม

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ผลต่างด้านการมีส่วนร่วมในงาน			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท
		4.28	4.39	4.40	4.95
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4.28		0.11	0.12	0.67
10,001 – 15,000 บาท	4.39			0.01	0.56
15,001 – 20,000 บาท	4.40				0.55*
20,001 – 25,000 บาท	4.95				

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน 4 กลุ่ม

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ผลต่างด้านหน้าที่รับผิดชอบ			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 – 25,000 บาท
		4.23	4.35	4.38	4.97
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4.23		0.12	0.15	0.74
10,001 – 15,000 บาท	4.35			0.03*	0.62*
15,001 – 20,000 บาท	4.38				0.59
20,001 – 25,000 บาท	4.97				

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และผู้ที่มีรายได้รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ด้านผลตอบแทน ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน 4 กลุ่ม

รายได้ต่อเดือน	— X	ผลต่างด้านผลตอบแทน			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ	10,001 –	15,001 –	20,001 –
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท
		4.17	4.30	4.37	4.92
น้อยกว่าหรือเท่ากับ	4.17		0.13	0.20	0.75
10,000 บาท					
10,001 – 15,000 บาท	4.30			0.07	0.62
15,001 – 20,000 บาท	4.37				0.55*
20,001 – 25,000 บาท	4.92				

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ด้านผลตอบแทน ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน 4 กลุ่ม

รายได้ต่อเดือน	— X	ผลต่างด้านผู้บริหาร			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ	10,001 –	15,001 –	20,001 –
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท
		3.82	4.02	4.20	4.64
น้อยกว่าหรือเท่ากับ	3.82		0.20	0.38	0.82
10,000 บาท					
10,001 – 15,000 บาท	4.02			0.18*	0.62*
15,001 – 20,000 บาท	4.20				0.44
20,001 – 25,000 บาท	4.64				

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร ตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ตามกลุ่มประสบการณ์ (n = 133)

		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.538	2	2.269	4.306	.015*
	ภายในกลุ่ม	68.502	130	0.527		
	รวม	73.040	132			
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.802	2	1.901	5.074	.008*
	ภายในกลุ่ม	48.699	130	0.375		
	รวม	52.501	132			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.006	2	1.003	2.046	.133
	ภายในกลุ่ม	63.752	130	0.490		
	รวม	65.759	132			
ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.701	2	1.351	3.634	.029*
	ภายในกลุ่ม	48.309	130	0.372		
	รวม	51.010	132			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.983	2	1.491	3.995	.021*
	ภายในกลุ่ม	48.526	130	0.373		
	รวม	51.509	132			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า จากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ และด้านผู้บริหาร ส่วนด้านผลตอบแทนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ในภาพรวม ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ผลต่างภาพรวม		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.15	4.20	4.54
น้อยกว่า 5 ปี	4.15		0.05*	0.39
5 – 10 ปี	4.20			0.34
มากกว่า 10 ปี	4.54			

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ในภาพรวม ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในงานตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ผลต่างด้านการมีส่วนร่วมในงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.00	4.30	4.72
น้อยกว่า 5 ปี	4.00		0.30*	0.72
5 – 10 ปี	4.30			0.42
มากกว่า 10 ปี	4.72			

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกม สุขภาพ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ผลต่างด้านหน้าที่รับผิดชอบ		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.20	4.28	4.67
น้อยกว่า 5 ปี	4.20		0.08*	0.47
5 – 10 ปี	4.28			0.39
มากกว่า 10 ปี	4.67			

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ผลต่างด้านผู้บริหาร		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.93	4.24	4.40
น้อยกว่า 5 ปี	3.93		0.31*	0.47
5 – 10 ปี	4.24			0.16
มากกว่า 10 ปี	4.40			

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ด้านผู้บริหาร ตามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงาน และเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้วิจัยทำการศึกษาเพื่อหาปัญหาและหาแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรยาวนานยิ่งขึ้น

1. สรุปการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 133 คน ภาพรวมส่วนใหญ่ มีเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7

ตอนที่ 2 การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

ผลการศึกษา การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด พบว่า การคงอยู่ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อพนักงานทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.76) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อพนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.79) ข้อพนักงานทุกคนไม่ดูถูกผู้อื่นในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา ฐานะทางครอบครัว หรือ สถานภาพต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.84) ข้อพนักงานทุกคนสามารถยอมรับความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อพนักงานทุกคนมีความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน อยู่ในอันดับสุดท้ายแต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78)

2. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อท่านสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ไม่ขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.74) ข้อท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) ข้อท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.82) ส่วนข้อท่านมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในอันดับสุดท้าย แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.81)

3. ด้านผลตอบแทน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน (เช่น โบนัส ค่าตำแหน่ง ค่าความชำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) ข้อบริษัทมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานนอกสถานที่ และยังสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.89) ข้อบริษัทเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรยายเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้พนักงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.85) ส่วนข้อท่านมีเงินเดือนประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในอันดับสุดท้าย แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.80)

4. ด้านผู้บริหาร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงาน ทั้งคำพูดและการกระทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.74) รองลงมาเรียงตามลำดับ คือ ข้อบริษัทมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น) ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) ข้อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.64) ข้อผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อผู้บริหารมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อยู่ในอันดับสุดท้าย แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

ผลการศึกษา สามารถจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ทั้งในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3. รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการมีส่วนร่วมในงานและด้านผลตอบแทน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหน้าที่รับผิดชอบและด้านผู้บริหาร ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสบการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ และด้านผู้บริหาร ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มประสบการณ์อื่นและด้านผลตอบแทน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62) ซึ่งเมื่อทำการพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) และด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.62) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมา มหาสารินันท์ (2558) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานแชนเซียร์ พนักงานแชนเซียร์บริการ และพนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ของห้างสรรพสินค้าโรบินสัน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นได้ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งความผูกพันองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรควรได้รับการเอาใจใส่ให้ความสำคัญในด้านนโยบายและบริบทโดยรวม เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานและพัฒนาองค์กร และถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร

ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือนในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญ อ่อนแอ้น (2557) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงสภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (รายได้) จะเห็นได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($p < .05$) แต่ไม่สอดคล้องกับจุฑารัตน์ แสงสุริยรัตน์ (2549: 43) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นั่นคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนาน จะมีแนวโน้มการลาออกสูง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปปรับใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน แนะนำให้พนักงานแต่ละคนแสดงความมีน้ำใจช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ ซึ่งกันและกันให้มากขึ้น โดยการเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หลังจากทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเรียบร้อยตามคำสั่งของหัวหน้างาน

2. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ แนะนำให้หัวหน้างานส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานได้บังคับบัญชามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

3. ด้านผลตอบแทน แนะนำให้องค์กรมีนโยบายด้านผลตอบแทนที่ชัดเจน และเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันในการจัดการผลตอบแทนขององค์กร และยังส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4. ด้านผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงานทั้งคำพูด และการกระทำ ซึ่งข้อนี้ถือว่าเป็นข้อที่สำคัญมาก เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่ ไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นแค่ลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะของผู้บริหารที่หาได้ยากในองค์กรอื่น ๆ จึงส่งผลให้พนักงานอยากทำงานให้กับองค์กรและคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในครั้งต่อไป

ศึกษาแนวทางการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร อาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปปรับใช้ได้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2551(1), 39.
- กิ่งพร ทองใบ. (2557). ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กาญจนา บุญศักดิ์. (2544). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจ ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี* (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชาญ อ่อนแอ้น. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม.แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด (เศรษฐศาสตร์เพื่อการบริหาร (ภาคพิเศษ) รุ่นที่ 1 คณะพัฒนาเศรษฐกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ดารณี คงเอียด. (2554). *คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชั้นยชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). *การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการชำระรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมบริการ โรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

- ปกรณ ล้อมโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) วิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.
- พินธุสร เหมพิสุทธิ. (2549). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ*. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสุขภาพและการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ภัทรพล การณจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- วารารณ นาควิไล. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) วิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์สุกราช. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). *ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพฯ* (งานวิจัย โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ) หน้ันการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สังคมสุขภาพ. (2561). *เอกสารการปฐมนิเทศพนักงานใหม่: ประวัติความเป็นมาของเลมอนฟาร์ม*. (ม.ป.ท.).

- สุพยาน แวบือชา. (2556). *การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). *ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- อำไพวรรณ ศรีสว่าง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงสภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ยูโรครี เอชเอ็นส์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Finkelman, A.W. (2006). *Leadership and Management in Nursing. 1st ed.* United States of America: Pearson Education.
- Finkler, S.A. (2001). *Budgeting Concepts for Nurse Managers. 3rd ed.* United States of America: W.B.Saunders Company.
- Ghiselli, E. E. & Brown, C. W. (1995). *Personal and industrial psychology.* New York: McFraw. Hill Book.
- Jackson, S.E. (2009). *Managing Human Resource. 1st ed.* Canada: South-Western Cengage Learning.
- Mathis,R.L. and Jackson,J.H. (2008). *Human Resource Management. 12th ed.* United States of America: Thomson South-Western a part of The Thomson Corporation.
- Meyer,J.P. and N. J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace.* California, Sage Publications.
- Milton, Charles R. 1981. *Human Behavior in Organization: Three Level of Behavior.* New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Owen,R. (2013). *Managing Others the Organizational Essentials. 1st ed.* United Kingdom: Chartered Management Instiute.
- Seybolt, John W. (1986). *Dealing with Premature Employee Turnover.* The Journal of Nursing Administration. 26-32.
- Taunton,R.L., Krampitz,S.D., and Woods,C.Q. (1989). *Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. Journal of Nursing Administration. 19,3 (April): 14-19.*
- Torington, Derek. (2002). *Human Resource Management. 5th ed.* United States of America: Pearson Education.

Weisman, Carol S. (1982). *Recruit from Within: Hospital Nurse Retention in the 1980's*.

The Journal of Nursing Administration.

Werner,S. (2012). *Managing Human Resource*. 1st ed. Canada: South-Western Cengage Learning.

Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง การคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด

Employees Retention of Health Society Company Limited.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 31 ปี ระหว่าง 31 – 40 ปี มากกว่า 41 ปี

3. รายได้ต่อเดือน

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

 น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

5	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่มากที่สุด
4	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่มาก
3	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่ปานกลาง
2	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่น้อย
1	หมายถึง	มีผลต่อการคงอยู่น้อยที่สุด

การคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน					
1.1	พนักงานทุกคนให้เกียรติซึ่งกันและกัน				
1.2	พนักงานทุกคนมีความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน				
1.3	พนักงานทุกคนสามารถยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายของสมาชิกในทีมได้				
1.4	พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก				
1.5	พนักงานทุกคนไม่ดูถูกผู้อื่นในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา สถานะทางครอบครัว หรือ สถานภาพต่าง ๆ				
2. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ					
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน				
2.2	ท่านสามารถทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ไม่ขัดแย้ง				
2.3	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
2.4	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
2.5	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้ก้าวหน้าในสายอาชีพ				

การคงอยู่ของพนักงานบริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ด้านผลตอบแทน					
3.1 ท่านมีเงินเดือนประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
3.2 ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือน (เช่น โบนัส ค่าตำแหน่ง ค่าความชำนาญ ค่าเบี้ย เลี้ยง เป็นต้น)					
3.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์					
3.4 บริษัทเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาบรรยายเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้พนักงาน					
3.5 บริษัทมีการจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานนอกสถานที่ และยังสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานนอกสถานที่					
4. ด้านผู้บริหาร					
4.1 บริษัทมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น)					
4.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ขององค์กร					
4.3 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ในองค์กร					
4.4 ผู้บริหารมีการให้กำลังใจพนักงาน ทั้งคำพูดและการกระทำ					
4.5 ผู้บริหารมีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือ
ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก ข
ตารางค่าสถิติ

ตอนที่ 1

Frequencies

Statistics

		เพศ	อายุ	เงินเดือน	ประสบการณ์
N	Valid	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		เพศ			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	ชาย	48	36.1	36.1	36.1
	หญิง	85	63.9	63.9	100.0
Total		133	100.0	100.0	

		อายุ			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	น้อยกว่า 31 ปี	82	61.7	61.7	61.7
	31-40 ปี	46	34.6	34.6	96.2
	มากกว่า 41 ปี	5	3.8	3.8	100.0
Total		133	100.0	100.0	

		เงินเดือน			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	3.0	3.0	3.0
	10,001-15,000 บาท	53	39.8	39.8	42.9
	15,001-20,000 บาท	61	45.9	45.9	88.7
	20,001-25,000 บาท	15	11.3	11.3	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

ประสบการณ์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	98	73.7	73.7	73.7
	5-10 ปี	33	24.8	24.8	98.5
	5	2	1.5	1.5	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

ตอนที่ 2

รวมรายด้านจำแนกตามอายุ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ตำแหน่งบุคลากร	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.3488	.76711	.08471	4.1802	4.5173	3.00	5.00
	31-40 ปี	46	4.5522	.66022	.09734	4.3561	4.7482	3.00	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.8400	.85323	.38158	2.7806	4.8994	3.00	5.00
	Total	133	4.4000	.74386	.06450	4.2724	4.5276	3.00	5.00
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.3415	.63127	.06971	4.2028	4.4802	3.20	5.00
	31-40 ปี	46	4.4913	.60766	.08960	4.3109	4.6718	3.00	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.9600	.71274	.31875	3.0750	4.8450	3.20	5.00
	Total	133	4.3789	.63066	.05469	4.2708	4.4871	3.00	5.00
ตำแหน่งองค์กร	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.3049	.71680	.07916	4.1474	4.4624	2.60	5.00
	31-40 ปี	46	4.4522	.65515	.09660	4.2576	4.6467	2.80	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.8800	.87864	.39294	2.7890	4.9710	3.00	5.00
	Total	133	4.3398	.70581	.06120	4.2188	4.4609	2.60	5.00
ตำแหน่งผู้บริหาร	น้อยกว่า 31 ปี	82	3.9488	.59861	.06611	3.8173	4.0803	2.20	5.00
	31-40 ปี	46	4.1217	.64011	.09438	3.9317	4.3118	2.60	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	4.1200	.80747	.36111	3.1174	5.1226	3.00	5.00
	Total	133	4.0150	.62164	.05390	3.9084	4.1217	2.20	5.00
ภาพรวม	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.2360	.63549	.07018	4.0963	4.3756	2.90	5.00
	31-40 ปี	46	4.4043	.57434	.08468	4.2338	4.5749	2.90	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.9500	.79687	.35637	2.9606	4.9394	3.05	5.00
	Total	133	4.2835	.62467	.05417	4.1763	4.3906	2.90	5.00

รวมรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ตำแหน่งบุคลากร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.4000	.36515	.18257	3.8190	4.9810	4.00	4.80
	10,001-15,000 บาท	53	4.3887	.72474	.09955	4.1889	4.5884	3.00	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.2754	.80925	.10361	4.0682	4.4827	3.00	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.9467	.20656	.05333	4.8323	5.0611	4.20	5.00
	Total	133	4.4000	.74386	.06450	4.2724	4.5276	3.00	5.00
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3500	.52599	.26300	3.5130	5.1870	3.80	4.80
	10,001-15,000 บาท	53	4.3774	.56522	.07764	4.2216	4.5332	3.00	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.2361	.68848	.08815	4.0597	4.4124	3.20	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.9733	.07037	.01817	4.9344	5.0123	4.80	5.00
	Total	133	4.3789	.63066	.05469	4.2708	4.4871	3.00	5.00
ตำแหน่งค้ำกร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3000	.25820	.12910	3.8891	4.7109	4.00	4.60
	10,001-15,000 บาท	53	4.3698	.64019	.08794	4.1934	4.5463	2.60	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.1738	.78015	.09989	3.9740	4.3736	3.00	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.9200	.25967	.06705	4.7762	5.0638	4.00	5.00
	Total	133	4.3398	.70581	.06120	4.2188	4.4609	2.60	5.00
ตำแหน่งผู้บริหาร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.2000	.36515	.18257	3.6190	4.7810	3.80	4.60
	10,001-15,000 บาท	53	3.8226	.56929	.07820	3.6657	3.9796	2.20	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.0164	.63066	.08075	3.8549	4.1779	3.00	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.6400	.37187	.09602	4.4341	4.8459	4.00	5.00
	Total	133	4.0150	.62164	.05390	3.9084	4.1217	2.20	5.00
ภาพรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3125	.26887	.13444	3.8847	4.7403	3.95	4.60
	10,001-15,000 บาท	53	4.2396	.57088	.07842	4.0823	4.3970	2.90	4.90
	15,001-20,000 บาท	61	4.1754	.68414	.08760	4.0002	4.3506	3.05	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.8700	.14243	.03677	4.7911	4.9489	4.50	5.00
	Total	133	4.2835	.62467	.05417	4.1763	4.3906	2.90	5.00

รวมรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ตำแหน่งบุคลากร	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.3020	.78188	.07898	4.1453	4.4588	3.00	5.00
	5-10 ปี	33	4.7152	.47442	.08259	4.5469	4.8834	3.00	5.00
	5	2	4.0000	1.41421	1.00000	-8.7062	16.7062	3.00	5.00
	Total	133	4.4000	.74386	.06450	4.2724	4.5276	3.00	5.00
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.2837	.64659	.06532	4.1540	4.4133	3.00	5.00
	5-10 ปี	33	4.6727	.46319	.08063	4.5085	4.8370	3.20	5.00
	5	2	4.2000	1.13137	.80000	-5.9650	14.3650	3.40	5.00
	Total	133	4.3789	.63066	.05469	4.2708	4.4871	3.00	5.00
ตำแหน่งค้ำกร	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.2776	.72119	.07285	4.1330	4.4221	2.60	5.00
	5-10 ปี	33	4.5455	.59429	.10345	4.3347	4.7562	2.80	5.00
	5	2	4.0000	1.41421	1.00000	-8.7062	16.7062	3.00	5.00
	Total	133	4.3398	.70581	.06120	4.2188	4.4609	2.60	5.00
ตำแหน่งผู้บริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	98	3.9306	.60792	.06141	3.8087	4.0525	2.20	5.00
	5-10 ปี	33	4.2424	.60572	.10544	4.0276	4.4572	2.60	5.00
	5	2	4.4000	.84853	.60000	-3.2237	12.0237	3.80	5.00
	Total	133	4.0150	.62164	.05390	3.9084	4.1217	2.20	5.00
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.1985	.64893	.06555	4.0684	4.3286	2.90	5.00
	5-10 ปี	33	4.5439	.44137	.07683	4.3874	4.7004	2.90	5.00
	5	2	4.1500	1.20208	.85000	-6.6503	14.9503	3.30	5.00
	Total	133	4.2835	.62467	.05417	4.1763	4.3906	2.90	5.00

Frequencies

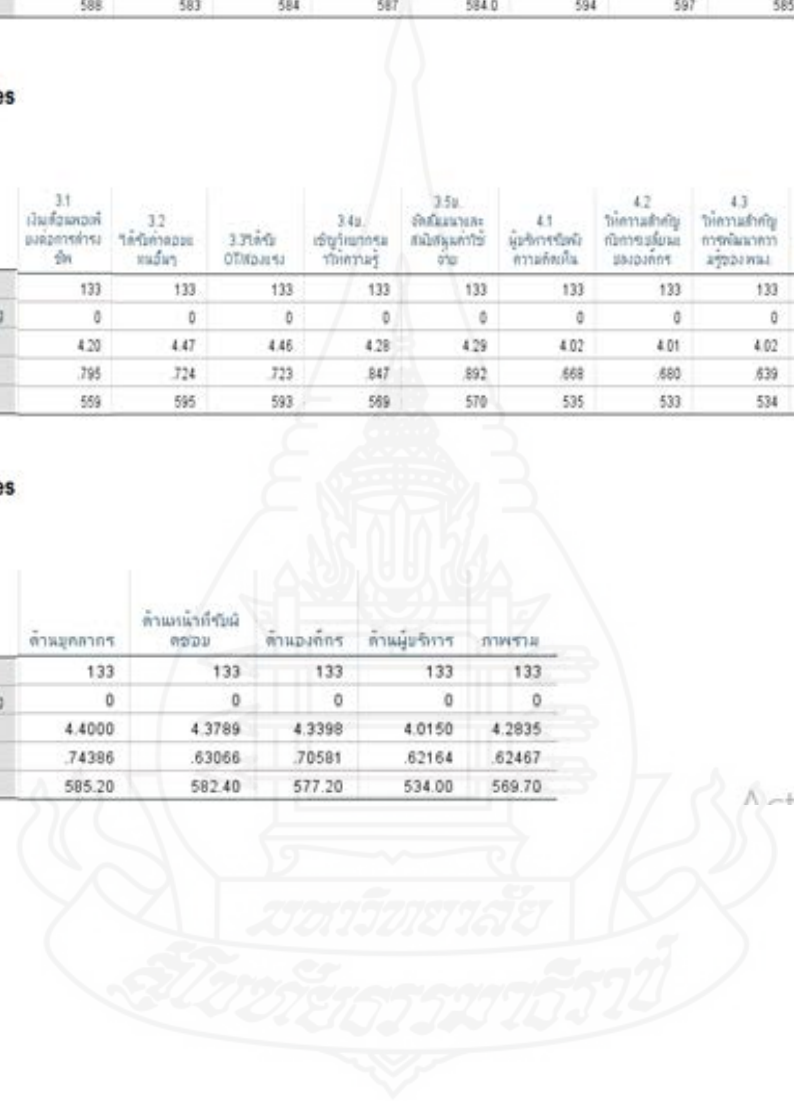
		Statistics									
		1.1 ใช้ปัจจัยสิ่งแวดล้อม มาตัดสิน	1.2 ช่วยเหลือน้อง เจ็บป่วย	1.3 ขอรับความช่วยเหลือ	1.4 ทำงานช่วยเหลือ โรงเรียนหรือชุมชน นอกระบบ	1.5 ใช้สื่อโซเชียล มีเดีย	2.1 มีปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.2 ทำงานช่วยเหลือ คนที่มีปัญหา ชีวิต	2.3 มีโครงการส่งเสริม ความดีต่อกัน	2.4 ใช้การช่วย กันทำงาน	2.5 มีโครงการช่วย กันทำงาน
N	Valid	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.42	4.38	4.39	4.41	4.391	4.47	4.49	4.40	4.47	4.08
	Std. Deviation	.761	.776	.777	.789	.8424	.689	.692	.816	.744	.813
	Sum	588	583	584	587	584.0	594	597	585	594	542

Frequencies

		3.1 เห็นคุณค่าของ ตนเองที่ทำงาน อยู่	3.2 ใช้เงินค่าตอบแทน คุ้มค่า	3.3 ใช้เงิน OTWงบน	3.4 เห็นคุณค่าของ การทำงาน	3.5 จัดสรรเวลาและ สิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.1 มีโครงการช่วย กันทำงาน	4.2 ใช้การช่วย กันทำงาน ส่งเสริม ตนเอง	4.3 ใช้การช่วย กันทำงาน ส่งเสริม ตนเอง	4.4 ใช้การช่วย กันทำงาน ส่งเสริม ตนเอง	4.5 มีโครงการช่วย กันทำงาน
N	Valid	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.20	4.47	4.46	4.28	4.29	4.02	4.01	4.02	4.03	4.00
	Std. Deviation	.795	.724	.723	.847	.892	.688	.680	.639	.738	.696
	Sum	559	595	593	569	570	535	533	534	536	532

Frequencies

		ตำแหน่งกลาง	ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ควบคุม	ตำแหน่งผู้ จัดการ	ตำแหน่งผู้ บริหาร	ภาพรวม
N	Valid	133	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.4000	4.3789	4.3398	4.0150	4.2835
	Std. Deviation	.74386	.63066	.70581	.62164	.62467
	Sum	585.20	582.40	577.20	534.00	569.70



Activate Windows

ตอนที่ 3

เปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ตำแหน่งบุคลากร	ชาย	48	4.5292	.65035	.09387
	หญิง	85	4.3271	.78610	.08526
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	ชาย	48	4.5292	.51939	.07497
	หญิง	85	4.2941	.67372	.07307
ตำแหน่งองค์กร	ชาย	48	4.4375	.64135	.09257
	หญิง	85	4.2847	.73768	.08001
ตำแหน่งผู้บริหาร	ชาย	48	4.0708	.65557	.09462
	หญิง	85	3.9835	.60333	.06544
ภาพรวม	ชาย	48	4.3917	.56289	.08125
	หญิง	85	4.2224	.65226	.07075

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ตำแหน่งบุคลากร	Equal variances assumed	5.462	.021	1.512	131	.133	.20211	.13365	-.06229	.46651
	Equal variances not assumed			1.594	113.368	.114	.20211	.12681	-.04912	.45334
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ	Equal variances assumed	9.835	.002	2.090	131	.039	.23505	.11244	.01262	.45748
	Equal variances not assumed			2.245	118.756	.027	.23505	.10469	.02775	.44235
ตำแหน่งองค์กร	Equal variances assumed	1.922	.168	1.201	131	.232	.15279	.12722	-.09888	.40447
	Equal variances not assumed			1.249	109.319	.214	.15279	.12236	-.08971	.39529
ตำแหน่งผู้บริหาร	Equal variances assumed	.522	.471	.777	131	.439	.08730	.11241	-.13506	.30967
	Equal variances not assumed			.759	91.057	.450	.08730	.11505	-.14122	.31583
ภาพรวม	Equal variances assumed	2.355	.127	1.508	131	.134	.16931	.11224	-.05273	.39136
	Equal variances not assumed			1.572	109.934	.119	.16931	.10773	-.04419	.38281

Oneway จำแนกตามอายุ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ตำแหน่งกลาง	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.3488	.76711	.08471	4.1802	4.5173	3.00	5.00
	31-40 ปี	46	4.5522	.66022	.09734	4.3561	4.7482	3.00	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.8400	.85323	.38158	2.7806	4.8994	3.00	5.00
	Total	133	4.4000	.74386	.06450	4.2724	4.5276	3.00	5.00
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.3415	.63127	.06971	4.2028	4.4802	3.20	5.00
	31-40 ปี	46	4.4913	.60766	.08960	4.3109	4.6718	3.00	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.9600	.71274	.31875	3.0750	4.8450	3.20	5.00
	Total	133	4.3789	.63066	.05469	4.2708	4.4871	3.00	5.00
ตำแหน่งค้ำ	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.3049	.71680	.07916	4.1474	4.4624	2.60	5.00
	31-40 ปี	46	4.4522	.65515	.09660	4.2576	4.6467	2.80	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.8800	.87864	.39294	2.7890	4.9710	3.00	5.00
	Total	133	4.3398	.70581	.06120	4.2188	4.4609	2.60	5.00
ตำแหน่งผู้บริหาร	น้อยกว่า 31 ปี	82	3.9488	.59861	.06611	3.8173	4.0803	2.20	5.00
	31-40 ปี	46	4.1217	.64011	.09438	3.9317	4.3118	2.60	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	4.1200	.80747	.36111	3.1174	5.1226	3.00	5.00
	Total	133	4.0150	.62164	.05390	3.9084	4.1217	2.20	5.00
ภาพรวม	น้อยกว่า 31 ปี	82	4.2360	.63549	.07018	4.0963	4.3756	2.90	5.00
	31-40 ปี	46	4.4043	.57434	.08468	4.2338	4.5749	2.90	5.00
	มากกว่า 41 ปี	5	3.9500	.79687	.35637	2.9606	4.9394	3.05	5.00
	Total	133	4.2835	.62467	.05417	4.1763	4.3906	2.90	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ตำแหน่งกลาง	Between Groups	2.848	2	1.424	2.638	.075
	Within Groups	70.192	130	.540		
	Total	73.040	132			
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	Between Groups	1.574	2	.787	2.008	.138
	Within Groups	50.928	130	.392		
	Total	52.501	132			
ตำแหน่งค้ำ	Between Groups	1.738	2	.869	1.765	.175
	Within Groups	64.021	130	.492		
	Total	65.759	132			
ตำแหน่งผู้บริหาร	Between Groups	.939	2	.469	1.219	.299
	Within Groups	50.071	130	.385		
	Total	51.010	132			
ภาพรวม	Between Groups	1.413	2	.707	1.834	.164
	Within Groups	50.096	130	.385		
	Total	51.509	132			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ตำแหน่งลูกกร	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	-.20339	.13536	.327	-.5386	.1318
		มากกว่า 41 ปี	.50878	.33848	.326	-.3294	1.3469
	31-40 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	.20339	.13536	.327	-.1318	.5386
		มากกว่า 41 ปี	.71217	.34601	.124	-.1446	1.5690
	มากกว่า 41 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	-.50878	.33848	.326	-1.3469	.3294
		31-40 ปี	-.71217	.34601	.124	-1.5690	.1446
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	-.14984	.11530	.432	-.4353	.1357
		มากกว่า 41 ปี	.38146	.28832	.419	-.3325	1.0954
	31-40 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	.14984	.11530	.432	-.1357	.4353
		มากกว่า 41 ปี	.53130	.29473	.201	-.1985	1.2611
	มากกว่า 41 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	-.38146	.28832	.419	-1.0954	.3325
		31-40 ปี	-.53130	.29473	.201	-1.2611	.1985
ตำแหน่งค้ำกร	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	-.14730	.12927	.524	-.4674	.1728
		มากกว่า 41 ปี	.42488	.32326	.424	-.3756	1.2254
	31-40 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	.14730	.12927	.524	-.1728	.4674
		มากกว่า 41 ปี	.57217	.33045	.227	-.2461	1.3904
	มากกว่า 41 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	-.42488	.32326	.424	-1.2254	.3756
		31-40 ปี	-.57217	.33045	.227	-1.3904	.2461
ตำแหน่งผู้บริหาร	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	-.17296	.11432	.322	-.4561	.1101
		มากกว่า 41 ปี	-.17122	.28588	.836	-.8791	.5367
	31-40 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	.17296	.11432	.322	-.1101	.4561
		มากกว่า 41 ปี	.00174	.29224	1.000	-.7219	.7254
	มากกว่า 41 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	.17122	.28588	.836	-.5367	.8791
		31-40 ปี	-.00174	.29224	1.000	-.7254	.7219
ภาพรวม	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	-.16837	.11435	.341	-.4515	.1148
		มากกว่า 41 ปี	.28598	.28595	.608	-.4221	.9941
	31-40 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	.16837	.11435	.341	-.1148	.4515
		มากกว่า 41 ปี	.45435	.29231	.302	-.2695	1.1782
	มากกว่า 41 ปี	น้อยกว่า 31 ปี	-.28598	.28595	.608	-.9941	.4221
		31-40 ปี	-.45435	.29231	.302	-1.1782	.2695

Homogeneous Subsets

ด้านบุคลากร

Scheffe^{a,b}

อายุ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
มากกว่า 41 ปี	5		3.8400
น้อยกว่า 31 ปี	82		4.3488
31-40 ปี	46		4.5522
Sig.			.053

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.824.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านหน้าที่รับผิดชอบ

Scheffe^{a,b}

อายุ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
มากกว่า 41 ปี	5		3.9600
น้อยกว่า 31 ปี	82		4.3415
31-40 ปี	46		4.4913
Sig.			.103

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.824.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านองค์กร

Scheffe^{a,b}

อายุ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
มากกว่า 41 ปี	5		3.8800
น้อยกว่า 31 ปี	82		4.3049
31-40 ปี	46		4.4522
Sig.			.123

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.824.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านผู้บริหาร

Scheffe^{a,b}

อายุ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
น้อยกว่า 31 ปี	82		3.9488
มากกว่า 41 ปี	5		4.1200
31-40 ปี	46		4.1217
Sig.			.780

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.824.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ภาพรวม

Scheffe^{a,b}

อายุ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
มากกว่า 41 ปี	5		3.9500
น้อยกว่า 31 ปี	82		4.2360
31-40 ปี	46		4.4043
Sig.			.184

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.824.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ตำแหน่งกลาง	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.4000	.36515	.18257	3.8190	4.9810	4.00	4.80
	10,001-15,000 บาท	53	4.3887	.72474	.09955	4.1889	4.5884	3.00	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.2754	.80925	.10361	4.0682	4.4827	3.00	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.9467	.20656	.05333	4.8323	5.0611	4.20	5.00
	Total	133	4.4000	.74386	.06450	4.2724	4.5276	3.00	5.00
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3500	.52599	.26300	3.5130	5.1870	3.80	4.80
	10,001-15,000 บาท	53	4.3774	.56522	.07764	4.2216	4.5332	3.00	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.2361	.68848	.08815	4.0597	4.4124	3.20	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.9733	.07037	.01817	4.9344	5.0123	4.80	5.00
	Total	133	4.3789	.63066	.05469	4.2708	4.4871	3.00	5.00
ตำแหน่งกึ่ง	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3000	.25820	.12910	3.8891	4.7109	4.00	4.60
	10,001-15,000 บาท	53	4.3698	.64019	.08794	4.1934	4.5463	2.60	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.1738	.78015	.09989	3.9740	4.3736	3.00	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.9200	.25967	.06705	4.7762	5.0638	4.00	5.00
	Total	133	4.3398	.70581	.06120	4.2188	4.4609	2.60	5.00
ตำแหน่งบริหาร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.2000	.36515	.18257	3.6190	4.7810	3.80	4.60
	10,001-15,000 บาท	53	3.8226	.56929	.07820	3.6657	3.9796	2.20	5.00
	15,001-20,000 บาท	61	4.0184	.63066	.08075	3.8549	4.1779	3.00	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.6400	.37187	.09602	4.4341	4.8459	4.00	5.00
	Total	133	4.0150	.62164	.05390	3.9084	4.1217	2.20	5.00
ภาพรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3125	.26887	.13444	3.8847	4.7403	3.95	4.60
	10,001-15,000 บาท	53	4.2396	.57088	.07842	4.0823	4.3970	2.90	4.90
	15,001-20,000 บาท	61	4.1754	.68414	.08760	4.0002	4.3506	3.05	5.00
	20,001-25,000 บาท	15	4.8700	.14243	.03677	4.7911	4.9489	4.50	5.00
	Total	133	4.2835	.62467	.05417	4.1763	4.3906	2.90	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ตำแหน่งกลาง	Between Groups	5.436	3	1.812	3.458	.018
	Within Groups	67.604	129	.524		
	Total	73.040	132			
ตำแหน่งที่รับผิดชอบ	Between Groups	6.548	3	2.183	6.127	.001
	Within Groups	45.953	129	.356		
	Total	52.501	132			
ตำแหน่งกึ่ง	Between Groups	6.785	3	2.262	4.947	.003
	Within Groups	58.974	129	.457		
	Total	65.759	132			
ตำแหน่งบริหาร	Between Groups	7.957	3	2.652	7.948	.000
	Within Groups	43.052	129	.334		
	Total	51.010	132			
ภาพรวม	Between Groups	5.978	3	1.993	5.646	.001
	Within Groups	45.531	129	.353		
	Total	51.509	132			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons							
Scheffe							
Dependent Variable	(I) เงินเดือน	(J) เงินเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ตำแหน่งกลาง	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	.01132	.37537	1.000	-1.0520	1.0747
		15,001-20,000 บาท	.12459	.37364	.990	-.9338	1.1830
		20,001-25,000 บาท	-.54667	.40737	.616	-1.7007	.6073
	10,001-15,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.01132	.37537	1.000	-1.0747	1.0520
		15,001-20,000 บาท	.11327	.13594	.874	-.2718	.4983
		20,001-25,000 บาท	-.55799	.21172	.079	-1.1577	.0418
	15,001-20,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.12459	.37364	.990	-1.1830	.9338
		10,001-15,000 บาท	-.11327	.13594	.874	-.4983	.2718
		20,001-25,000 บาท	-.67126*	.20863	.019	-1.2623	-.0802
	20,001-25,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.54667	.40737	.616	-.6073	1.7007
		10,001-15,000 บาท	.55799	.21172	.079	-.0418	1.1577
		15,001-20,000 บาท	.67126*	.20863	.019	.0802	1.2623
ตำแหน่งหัวหน้าชนิดจวบ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	-.02736	.30948	1.000	-.9040	.8493
		15,001-20,000 บาท	.11393	.30805	.987	-.7587	.9866
		20,001-25,000 บาท	-.62333	.33586	.332	-1.5748	.3261
	10,001-15,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.02736	.30948	1.000	-.8493	.9040
		15,001-20,000 บาท	.14129	.11208	.663	-.1762	.4588
		20,001-25,000 บาท	-.59597*	.17455	.011	-1.0904	-.1015
	15,001-20,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.11393	.30805	.987	-.9866	.7587
		10,001-15,000 บาท	-.14129	.11208	.663	-.4588	.1762
		20,001-25,000 บาท	-.73727*	.17201	.001	-1.2245	-.2500
	20,001-25,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.62333	.33586	.332	-.3281	1.5748
		10,001-15,000 บาท	.59597*	.17455	.011	.1015	1.0904
		15,001-20,000 บาท	.73727*	.17201	.001	.2500	1.2245
ตำแหน่งผู้ช่วย	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	-.06981	.35059	.998	-1.0630	.9233
		15,001-20,000 บาท	.12623	.34898	.988	-.8623	1.1148
		20,001-25,000 บาท	-.62000	.38048	.451	-1.6978	.4578
	10,001-15,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.06981	.35059	.998	-.9233	1.0630
		15,001-20,000 บาท	.19604	.12697	.499	-.1636	.5557
		20,001-25,000 บาท	-.55019	.19774	.056	-1.1104	.0100
	15,001-20,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.12623	.34898	.988	-1.1148	.8623
		10,001-15,000 บาท	-.19604	.12697	.499	-.5557	.1636
		20,001-25,000 บาท	-.74623*	.19486	.003	-1.2982	-.1942
	20,001-25,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.62000	.38048	.451	-.4578	1.6978
		10,001-15,000 บาท	.55019	.19774	.056	-.0100	1.1104
		15,001-20,000 บาท	.74623*	.19486	.003	.1942	1.2982
ตำแหน่งผู้บริหาร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	.37736	.29955	.663	-.4712	1.2259
		15,001-20,000 บาท	.18361	.29817	.944	-.6610	1.0283
		20,001-25,000 บาท	-.44000	.32509	.609	-1.3609	.4809
	10,001-15,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.37736	.29955	.663	-1.2259	.4712
		15,001-20,000 บาท	-.19375	.10848	.367	-.5011	.1135
		20,001-25,000 บาท	-.81736*	.16896	.000	-1.2960	-.3387
	15,001-20,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.18361	.29817	.944	-1.0283	.6610
		10,001-15,000 บาท	.19375	.10848	.367	-.1135	.5011
		20,001-25,000 บาท	-.62361*	.16649	.004	-1.0952	-.1520
	20,001-25,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.44000	.32509	.609	-.4809	1.3609
		10,001-15,000 บาท	.81736*	.16896	.000	.3387	1.2960
		15,001-20,000 บาท	.62361*	.16649	.004	.1520	1.0952
ภาพรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	.07288	.30805	.997	-.7998	.9455
		15,001-20,000 บาท	.13709	.30663	.978	-.7315	1.0057
		20,001-25,000 บาท	-.55750	.33432	.430	-1.5045	.3895
	10,001-15,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.07288	.30805	.997	-.9455	.7998
		15,001-20,000 บาท	.06421	.11156	.954	-.2518	.3802
		20,001-25,000 บาท	-.63038*	.17375	.006	-1.1226	-.1382
	15,001-20,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-.13709	.30663	.978	-1.0057	.7315
		10,001-15,000 บาท	-.06421	.11156	.954	-.3802	.2518
		20,001-25,000 บาท	-.69459*	.17122	.001	-1.1796	-.2096
	20,001-25,000 บาท	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	.55750	.33432	.430	-.3895	1.5045
		10,001-15,000 บาท	.63038*	.17375	.006	.1382	1.1226
		15,001-20,000 บาท	.69459*	.17122	.001	.2096	1.1796

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

ด้านบุคลากร

Scheffe^{a,b}

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
15,001-20,000 บาท	61	4.2754	
10,001-15,000 บาท	53	4.3887	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.4000	
20,001-25,000 บาท	15	4.9467	
Sig.		.186	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.366.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านหน้าที่รับผิดชอบ

Scheffe^{a,b}

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
15,001-20,000 บาท	61	4.2361	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3500	4.3500
10,001-15,000 บาท	53	4.3774	4.3774
20,001-25,000 บาท	15		4.9733
Sig.		.956	.108

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.366.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านองค์กร

Scheffe^{a,b}

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
15,001-20,000 บาท	61	4.1738	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3000	
10,001-15,000 บาท	53	4.3698	
20,001-25,000 บาท	15	4.9200	
Sig.		.080	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.366.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านผู้บริหาร

Scheffe^{a,b}

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
10,001-15,000 บาท	53	3.8226	
15,001-20,000 บาท	61	4.0164	4.0164
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.2000	4.2000
20,001-25,000 บาท	15		4.6400
Sig.		.491	.090

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.366.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ภาพรวม

Scheffe^{a,b}

เงินเดือน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	
15,001-20,000 บาท	61	4.1754	
10,001-15,000 บาท	53	4.2396	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	4	4.3125	
20,001-25,000 บาท	15	4.8700	
Sig.		.056	

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.366.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway จำแนกตามประสบการณ์

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.3020	.78188	.07898	4.1453	4.4588	3.00	5.00
	5-10 ปี	33	4.7152	.47442	.08259	4.5469	4.8834	3.00	5.00
	5	2	4.0000	1.41421	1.00000	-8.7062	16.7062	3.00	5.00
	Total	133	4.4000	.74386	.06450	4.2724	4.5276	3.00	5.00
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.2837	.64659	.06532	4.1540	4.4133	3.00	5.00
	5-10 ปี	33	4.6727	.46319	.08063	4.5085	4.8370	3.20	5.00
	5	2	4.2000	1.13137	.80000	-5.9650	14.3650	3.40	5.00
	Total	133	4.3789	.63066	.05469	4.2708	4.4871	3.00	5.00
ด้านองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.2776	.72119	.07285	4.1330	4.4221	2.60	5.00
	5-10 ปี	33	4.5455	.59429	.10345	4.3347	4.7562	2.80	5.00
	5	2	4.0000	1.41421	1.00000	-8.7062	16.7062	3.00	5.00
	Total	133	4.3398	.70581	.06120	4.2188	4.4609	2.60	5.00
ด้านผู้บริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	98	3.9306	.60792	.06141	3.8087	4.0525	2.20	5.00
	5-10 ปี	33	4.2424	.60572	.10544	4.0276	4.4572	2.60	5.00
	5	2	4.4000	.84853	.60000	-3.2237	12.0237	3.80	5.00
	Total	133	4.0150	.62164	.05390	3.9084	4.1217	2.20	5.00
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	98	4.1985	.64893	.06555	4.0684	4.3286	2.90	5.00
	5-10 ปี	33	4.5439	.44137	.07683	4.3874	4.7004	2.90	5.00
	5	2	4.1500	1.20208	.85000	-6.6503	14.9503	3.30	5.00
	Total	133	4.2835	.62467	.05417	4.1763	4.3906	2.90	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านบุคลากร	Between Groups	4.538	2	2.269	4.306	.015
	Within Groups	68.502	130	.527		
	Total	73.040	132			
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	Between Groups	3.802	2	1.901	5.074	.008
	Within Groups	48.699	130	.375		
	Total	52.501	132			
ด้านองค์กร	Between Groups	2.006	2	1.003	2.046	.133
	Within Groups	63.752	130	.490		
	Total	65.759	132			
ด้านผู้บริหาร	Between Groups	2.701	2	1.351	3.634	.029
	Within Groups	48.309	130	.372		
	Total	51.010	132			
ภาพรวม	Between Groups	2.983	2	1.491	3.995	.021
	Within Groups	48.526	130	.373		
	Total	51.509	132			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe			Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) ประสมการณ์	(J) ประสมการณ์				Lower Bound	Upper Bound
ด้านบุคลากร	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.41311 [*]	.14610	.021	-.7749	-.0513
		5	.30204	.51850	.844	-.9819	1.5860
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.41311 [*]	.14610	.021	.0513	.7749
		5	.71515	.52862	.403	-.5938	2.0241
	5	น้อยกว่า 5 ปี	-.30204	.51850	.844	-1.5860	.9819
		5-10 ปี	-.71515	.52862	.403	-2.0241	.5938
ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.38905 [*]	.12318	.008	-.6941	-.0840
		5	.08367	.43718	.982	-.9989	1.1662
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.38905 [*]	.12318	.008	.0840	.6941
		5	.47273	.44571	.571	-.6309	1.5764
	5	น้อยกว่า 5 ปี	-.08367	.43718	.982	-1.1662	.9989
		5-10 ปี	-.47273	.44571	.571	-1.5764	.6309
ด้านองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.26790	.14094	.168	-.6169	.0811
		5	.27755	.50021	.857	-.9611	1.5162
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.26790	.14094	.168	-.0811	.6169
		5	.54545	.50996	.566	-.7173	1.8082
	5	น้อยกว่า 5 ปี	-.27755	.50021	.857	-1.5162	.9611
		5-10 ปี	-.54545	.50996	.566	-1.8082	.7173
ด้านผู้บริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.31181 [*]	.12269	.043	-.6156	-.0080
		5	-.46939	.43542	.561	-1.5476	.6088
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.31181 [*]	.12269	.043	.0080	.6156
		5	-.15758	.44392	.939	-1.2568	.9417
	5	น้อยกว่า 5 ปี	.46939	.43542	.561	-.6088	1.5476
		5-10 ปี	.15758	.44392	.939	-.9417	1.2568
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-.34547 [*]	.12296	.022	-.6500	-.0410
		5	.04847	.43640	.994	-1.0322	1.1291
	5-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.34547 [*]	.12296	.022	.0410	.6500
		5	.39394	.44492	.677	-.7078	1.4957
	5	น้อยกว่า 5 ปี	-.04847	.43640	.994	-1.1291	1.0322
		5-10 ปี	-.39394	.44492	.677	-1.4957	.7078

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

ด้านบุคลากร

Scheffe^{a,b}

ประสมการณ์	N	Subset for
		alpha = 0.05
		1
5	2	4.0000
น้อยกว่า 5 ปี	98	4.3020
5-10 ปี	33	4.7152
Sig.		.264

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 5.550.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านหน้าที่รับผิดชอบ

Scheffe^{a,b}

ประสมการณ์	N	Subset for
		alpha = 0.05
		1
5	2	4.2000
น้อยกว่า 5 ปี	98	4.2837
5-10 ปี	33	4.6727
Sig.		.439

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 5.550.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านองค์กร

Scheffe^{a,b}

ประสมการณ์	N	Subset for
		alpha = 0.05
		1
5	2	4.0000
น้อยกว่า 5 ปี	98	4.2776
5-10 ปี	33	4.5455
Sig.		.433

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 5.550.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ด้านผู้บริหาร

Scheffe^{a,b}

ประสมการณ์	N	Subset for
		alpha = 0.05
		1
น้อยกว่า 5 ปี	98	3.9306
5-10 ปี	33	4.2424
5	2	4.4000
Sig.		.442

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 5.550.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ภาพรวม

Scheffe^{a,b}

ประสมการณ์	N	Subset for
		alpha = 0.05
		1
5	2	4.1500
น้อยกว่า 5 ปี	98	4.1985
5-10 ปี	33	4.5439
Sig.		.563

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 5.550.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนุชนาถ ดิสนั่น
วัน เดือน ปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2532
สถานที่เกิด	อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)
สถานที่ทำงาน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟลาวเวอร์ ฟู้ด เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่งานควบคุมคุณภาพ

