ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING EMPLOYEE RETENTION : A CASE STUDY OF DENSO (THAILAND) CO., LTD. (BANGPAKONG PLANT)

พันธุ์เทพ ลดาบรรณ
PUNTHEP LADABUN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-047-033

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING EMPLOYEE RETENTION : A CASE STUDY OF DENSO (THAILAND) CO., LTD. (BANGPAKONG PLANT)

พันธุ์เทพ ลดาบรรณ

PUNTHEP LADABUN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-047-033

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING EMPLOYEE RETENTION : A CASE STUDY OF DENSO (THAILAND) CO., LTD. (BANGPAKONG PLANT)

PUNTHEP LADABUN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2015

KMITL-2015-AMC-M-047-033

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง
นักศึกษา	นายพันธุ์เทพ ลดาบรรณ
รหัสประจำตัว	56611086
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานเฉพาะที่เป็นผู้ได้รับการปรับระดับ จำนวน 173 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกงโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Human Resource Management Factors Affecting Employee Retention: A Case Study of Denso (Thailand) Co.,Ltd. (Bangpakong Plant)
Student	Mr.Punthep Ladabun
Student ID	56611086
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

Abstract

The objectives of this research were to examine the levels of employee retention at Denso (Thailand) Co., Ltd., Banpakong Plant, and to examine the influence of human resource management factors on the employee retention. The sample of the study was a group of 173 promoted employees. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple linear regressions. The results showed as below.

1) The level of employee retention at Denso (Thailand) Co., Ltd., Banpakong Plant was at an average level.

2) The factors involving employee support, career advancement, employee relationship, and remuneration significantly influence the employee retention at Denso (Thailand) Co., Ltd., Banpakong Plant at 0.01

3) The environmental factor did not affect the employee retention.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนของ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แนะนำตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล รศ.ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร์ ดร.ชลิตา ศรีนวล และ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ให้คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ประกอบไปด้วย ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ดร.พยัตวุฒิรงค์ และคุณสิริลักษณ์ สุวรรณมาลัย ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาและให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานทุกระดับชั้น บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูล และการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสที่ดีทางการศึกษา และเพื่อนๆทุกคน ที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2558

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

พันธุ์เทพ ลดาบรรณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VI

สารบัญภาพ VIII

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตการวิจัย 4

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษา 7

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 14

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง 23

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 23

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 32

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 33

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 35

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 36

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 43

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัท เด็นโซ่(ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง 47

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่(ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง 56

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ 63

4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง 68

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย 70

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 73

5.3 ข้อเสนอแนะ 76

บรรณานุกรม 78

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 84

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย 85

ประวัติผู้เขียน 92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ 34

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 35

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน 35

3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 38

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 44

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 47

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน 49

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านการสนับสนุนพนักงาน 50

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 52

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 54

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 55

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการธำรงรักษา ด้านความพึงพอใจโดยรวม 57

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่การธำรงรักษา ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก 58

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่การธำรงรักษา ด้านความภักดีของพนักงาน 60

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ การธำรงรักษาพนักงาน 62

4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม 64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก.....65

4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน 66

4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม 67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้กล่าวถึงการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลาง รวมทั้งภูมิภาคเอเชียทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ อาทิ ฮ่องกง เกาหลี สิงคโปร์ ไต้หวัน และกลุ่มประเทศอาเซียน ที่มีแนวโน้มเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมโลก ขณะที่นโยบายการเปิดประเทศของจีน รัสเซีย การขยายตัวของบราซิลและอินเดีย และการเพิ่มขึ้นของชนชั้นกลางในภูมิภาคเอเชียจะเพิ่มกำลังซื้อในตลาดโลก นอกจากนี้ การรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 11 ได้แก่ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดียและการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 รวมทั้งกรอบความร่วมมืออื่นๆ อาทิ กรอบความร่วมมือเอเชีย-แปซิฟิค จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากลไกต่างๆ

เศรษฐกิจของไทยนับได้ว่ากำลังเติบโตขึ้น ขณะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันมากขึ้น ซึ่งเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเพิ่มขั้นแรงขั้นต่ำ ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเพิ่มค่าแรง ไม่ใช่แค่เพียงให้เท่ากับฐานขั้นต่ำเท่านั้น แต่ต้องให้สูงขึ้นไปอีก เพื่อรักษาพนักงานที่มีอยู่เดิม และเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้ อีกทั้งการเปิดเสรี AEC (Asean Economics Community) ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีโอกาสในการหางานมากขึ้น ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันที่สูง เพราะการจ้างงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในประเทศเท่านั้น สถานการณ์ของทั่วโลกก็เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน การเติบโตทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ขยายตัวส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลกในปี 2557 เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งต่างจากปีที่ผ่านๆ มาที่ไม่ได้เพิ่มขึ้นมากนัก โดยคาดว่าแนวโน้มอัตราการลาออกของพนักงานจะเพิ่มขึ้น กลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาทางเศรษฐกิจจะเริ่มมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้นตั้งแต่ปี 2556 นี้ ในขณะที่กลุ่มประเทศพัฒนาทางเศรษฐกิจจะเริ่มมีอัตราที่สูงขึ้นในปี 2557 สืบเนื่องจากผลพวงทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะปรับตัวดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งนี้ เพื่อรักษาผู้ที่มีคุณภาพไม่ให้ลาออกจากองค์กรไป การให้ค่าตอบแทนที่เป็นรูปของตัวเงินหรือจับต้องได้เพียงอย่างเดียวอาจไม่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดึงดูดผู้ที่มีคุณภาพและรักษาพนักงานไว้ได้ องค์กรควรมองภาพรวมโดยออกแบบผลตอบแทนแบบรวม ซึ่งอาศัยทั้งผลตอบแทนที่จับต้องได้ และผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นรูปของตัวเงินหรือจับต้องไม่ได้ เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสนับสนุนพนักงานในการทำงาน

บริษัทเด็นโซ่ ได้ก่อตั้งขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปีพ.ศ. 2492 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า บริษัทเด็นโซ่ ได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง จนสามารถก้าวขึ้นเป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ชั้นนำระดับโลกที่มีสาขาครอบคลุมทั้งในทวีปเอเชีย โอเชียเนีย ยุโรป อเมริกา รวมถึงประเทศไทย ซึ่งได้ก่อตั้งและเริ่มประกอบกิจการในประเทศตั้งแต่ปี 2515 เป็นต้นมา บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด ที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มลูกค้า และประชาชนในภูมิภาคเป็นอย่างดีตลอดมา จนปัจจุบันอาณาจักรเด็นโซ่ในประเทศไทย ได้แผ่ขยาย เติบโตจนเป็นบริษัทชั้นนำ ที่มีพนักงานมากถึงกว่า 3,000 คน ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลักได้แก่ ระบบควบคุมเครื่องยนต์ ระบบควบคุมอุณหภูมิ และ ระบบไฟฟ้ารถยนต์ ส่งให้กับบริษัทรถยนต์ ทั้งภายใน รวมทั้งส่งออกไปยังประเทศต่างๆทั่วโลก การดำเนินธุรกิจของบริษัทเด็นโซ่ จึงอยู่ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นอย่างในปัจจุบัน บริษัทต้องมีความพร้อมในการปรับตัวทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารการผลิต การบริหารต้นทุน ระบบคุณภาพของสินค้าและบริการ การจัดส่งที่ทันเวลา เป็นต้น โดยมี “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเพิ่ม และเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการสรรหา บุคลากรที่มีความสามารถ มาร่วมงานกับบริษัท ในขณะเดียวกัน ก็ต้องดึงดูด และรักษา บุคลากรที่มีอยู่ ให้สามารถทำงานกับบริษัทในระยะยาว ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจ ให้กับบุคลากร เนื่องจากในทุกวันนี้ อุตสาหกรรมยานยนตร์ในประเทศไทย มีการขยายตัวเติบโต เป็นอย่างมาก การแข่งขัน เพื่อรับบุคลากรใหม่ที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการ มีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น ทุกองค์กรต่างใช้การบริหารจัดการ ที่เป็นจุดเด่นของตน ในการดึงดูดบุคลากรเข้ามาร่วมงาน โดยเฉพาะระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีการจ่ายค่าจ้างเริ่มต้น สูงกว่าระดับของตลาดโดยทั่วไป รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่ดี ครอบคลุมไปถึงการดูแลครอบครัวของพนักงาน การมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การรับรองถึงความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดดูแลสุขภาพอนามัยของบุคลากรให้แข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันภายต่อองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ของบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด คือการสร้างสรรค์สวัสดิการที่ดีและตรงกับความต้องการของพนักงาน จนนำไปสู่ความพึงพอใจต่อบริษัท เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บริษัทมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความตระหนักในเรื่องนี้และมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาเรื่อง " ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง" เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ นำมาเสนอแนะให้กับองค์การ ในการนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการที่เหมาะสมในเรื่องการธำรงรักษาที่ได้รับการปรับระดับที่จะก่อให้เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์การจนนำไปสู่การพัฒนาของบริษัทฯต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยกำหนดให้ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน โดยการใช้แนวคิดจาก Meisinger (2007) และ Amit Bijon Dutta & Sneha Banerjee (2014)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,643 คน อย่างไรก็ตามสำหรับงานวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มประชากรเฉพาะที่เป็นผู้ได้รับการปรับระดับ จำนวน 303 คน จากการประเมินผลงานประจำปี 2557 โดยระยะเวลาการประเมินผลงานตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2556 ถึง วันที่ 15 พฤศจิกายน 2557 แล้วแจ้งให้พนักงานรับทราบในเดือนมกราคม 2558 และได้รับการปรับระดับเดือน พฤษภาคม 2558 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ.วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การสนับสนุนพนักงาน

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ

5. เงินเดือนและค่าตอบแทน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การธำรงรักษาพนักงาน ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจโดยรวม

2. ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

3. ความภักดีของพนักงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานทุกคนที่ได้รับการได้รับการปรับระดับและระยะเวลาในการสำรวจข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2558 ถึงมิถุนายน 2558

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลนำมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์การเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความจริงใจต่อกันมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงาน ไม่ได้รับความยุ่งยาก ในการทำงานจากบุคลากรในองค์การ

1.3 การสนับสนุนพนักงาน หมายถึง การมอบเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการทำให้งานสำเร็จ เมื่อพวกเค้ารู้สึกว่ามีเครื่องมือช่วยในการทำงานซึ่งทำให้เกิดการพึงพอใจ พวกเค้าก็จะเต็มใจทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge)ความสามารถ (Capability) และปัจจัยที่ไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวกับงานโดยตรง คือ ทัศนคติ (Attitude)อุปนิสัย (Trait) ค่านิยม(Social Value)และแรงขับหรือแรงจูงใจ (Motivation) แก่พนักงาน

1.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลต่างๆที่บริษัทให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รางวัลนี้จะอยู่ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. การธำรงรักษาพนักงาน หมายถึง การดึงดูดและธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่บริษัทต้องการ ไว้เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญของบริษัทฯต่อไป

2.1 ความพึงพอใจโดยรวม หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานที่จะปักหลักยึดมั่นทำงานอยู่กับองค์การอย่างภาคภูมิใจตลอดไป และมีความรู้สึกว่าองค์การเปรียบเสมือนครอบครัวที่เปิดโอกาสให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.3 ความภักดีของพนักงาน หมายถึง ข้อผูกมัดทั่ว ๆ ไปที่เกิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายได้ตกลงใจอย่างแน่วแน่ที่จะช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางๆไว้หรือแม้กระทั่งในขณะที่ไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องก็ตาม ความจงรักภักดีก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือที่จะนำไปสู่การรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ความจงรักภักดีในแง่ที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อผูกมัดสองฝ่าย ได้แก่ การที่ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่

3. พนักงานที่ได้รับการปรับระดับ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานและทำผลงานได้ดีแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน เป็นพนักงานที่สรรค์สร้างและส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า เพื่อนพนักงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ซึ่งทำให้การประเมินผลงานประจำปีพนักงานผู้นั้นได้รับการปรับระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาผู้ที่ได้รับการปรับระดับใน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวทางในการศึกษา ตามลำดับต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษา

2.1.1 ความหมายการธำรงรักษา

การธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธีที่จัดทำขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การของตนและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง มิเช่นนั้นแล้วอาจจะทำให้สูญเสียบุคลากรอันมีค่ายิ่งและมีผลให้ต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่ เสียค่าใช้จ่าย ทำให้งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง อันอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการธำรงรักษาไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงดังต่อไปนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 123-126 อ้างถึงใน เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. 2550) กล่าวว่าการบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด โดยปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่เป็นองค์ประกอบในการบำรุงรักษาบุคคล คือ

1. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือแสดงออกในทางที่ต้องการการจูงใจนี้อาจต้องอาศัยสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่การให้ค่าตอบแทนในการทำงาน หรือการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ เป็นต้น

2. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างดีตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ ความสำคัญของขวัญในการบริหารงานบุคคลก็คือ ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี การประสานงานที่ดีในการทำงาน เกิดความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามัคคีในหมู่คณะในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สิ่งที่ต้องการพิจารณาในการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานคือ

2.1 รายได้ ถ้ารายได้ไม่พอก็ยากที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

2.2 สวัสดิการ ถ้ารายได้ไม่ดีแต่สวัสดิการดีก็พอไปได้ สวัสดิการนี้รวมทั้งสถานที่ทำงาน ห้องพัก ความสะดวกในการทำงานหรือพักผ่อน ตลอดจนการช่วยเหลือให้มีสิทธิพิเศษ เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ว่าในการดำรงชีวิตหรือการส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การเรียนต่อ การเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น

2.3 ความภูมิใจในองค์การ ถ้าโดยส่วนรวมแล้วองค์การได้ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง เหล่านี้ช่วยให้คนที่ทำงานอยู่มีความภาคภูมิใจในการทำงาน

3. สวัสดิการและบริการต่าง ๆ หมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์การจัดผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน สวัสดิการและบริการต่าง ๆ ที่อาจจัดได้มีดังนี้

3.1 สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้แก่ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

3.2 สวัสดิการเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อน เป็นการจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีโอกาสได้พักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร เช่น จัดงานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ

อำนวย แสงสว่าง (2540 : 210 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจงนงค์. 2552) ได้กล่าวถึงความหมายของการบำรุงรักษาบุคลากรว่าเป็นความสามารถขององค์กรเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำงานมีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

ภิญโญ สาธร (2523 : 359-361 อ้างถึงใน เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. 2550) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่จะให้บุคลากรในองค์การทำงานอยู่ได้นานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการบำรุงรักษาบุคลากรด้วยการใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เป็นวัตถุ เช่น เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ให้โอกาสมีชื่อเสียงดีเด่น มีตำแหน่ง มีอำนาจสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน เช่น มีห้องทำงาน มีที่นั่ง มีอุปกรณ์การทำงาน มีความปลอดภัยมีสวัสดิการที่ดี สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความสามัคคีกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นการบำรุงขวัญ หรือกระตุ้นใจ ชื่อเสียงขององค์การ และรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนสำคัญในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2528 : 287 อ้างถึงใน เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. 2550) กล่าวว่าการธำรงรักษาสภาพบุคลากรน่าจะครอบคลุมการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ และรวมถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

สมคิด บางโม (2538 : 156-157) การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การนานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ก็ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดการธำรงรักษานอกจากจะให้เงินเดือนและค่าจ้างแล้วยังต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญอีก5 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ คำชมเชย การเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษ โบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุ ได้แก่ ให้โอกาสมีชื่อเสียง อำนาจประจำตัวมากขึ้นได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสทางการศึกษา

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดีความชอบการให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในการทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสามัคคี มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจและการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรัก และความผูกพันกับองค์กร ที่เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียงกำไรให้แก่องค์กร เมื่อองค์กรมีความมั่นคงพนักงานจะยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

จากความหมายของนักวิชาการได้กล่าวไว้พอจะสรุปได้ว่าการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับให้อยู่ในองค์กรเป็นการมุ่งมั่นรักษาบุคคลากรอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพราะองค์กรที่จะพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นจะต้องอาศัยบุคคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลนำพาไป โดยการจะธำรงรักษานั้นจะต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจจะเป็นค่าตอบแทนหรือโอกาส หรือการจัดการสวัสดิการและจัดการด้านสภาพแวดล้อมต่างๆให้บุคคลากรได้รับประโยชน์ร่วมกันเพื่อให้ส่งผลบุคคลากรนั้นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์การนั้น ๆ ให้นานที่สุด โดยอาศัยหลักแห่งความเป็นธรรม

2.1.2 หลักการธำรงรักษาพนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 95-96) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาพนักงานเป็นเรื่องผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่พนักงาน องค์การควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้พนักงานมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์การ การดำเนินงานองค์การ ควรจะยึดหลักสำคัญ 6 ประการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุดไม่ควรจะแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง

2. หลักสิทธิประโยชน์หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะให้ประโยชน์แก่องค์การและพนักงานโดยส่วนตัว

3. หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้น จะต้องตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่พนักงาน นั้นเป็นสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะจูงใจให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี ต่อทั้งองค์การและตัวพนักงานเอง

4. หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง บริษัทจะมอบผลประโยชน์และบริการให้แก่พนักงาน จะต้องเอื้ออำนวย ต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่พนักงานอย่างแท้จริงมิฉะนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ

5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึงการจัดให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะ ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์การ และพนักงานควรจะได้รับนั้นดีที่สุด รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์ และลงทุนน้อยที่สุด

6. หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาพนักงานหมายถึงการที่องค์การจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน คือความพอใจต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2.1.3 ความสำคัญของการธำรงรักษา

พยอม วงศ์สารศรี(2541 : 102 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม. 2550) จากความหมายของการธำรงรักษาดังกล่าว ทำให้พอจะมองเห็นความสำคัญของการธำรงรักษาดังต่อไปนี้

1. การธำรงรักษาทำให้องค์การไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป ทั้งนี้เพราะคนเป็นแรงงานที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์การ ถ้าองค์การจัดกิจกรรมธำรงรักษาเป็นอย่างดีคนงานย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพและจิต ซึ่งเป็นการส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การละเลยเรื่องการธำรงรักษาไป พนักงานย่อมแสวงหาองค์การใหม่ที่สามารถคุ้มครองเขาได้ ซึ่งสิ่งนี้เป็นไปตามธรรมชาติมนุษย์ที่ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัย(Safety Need) หรือไม่เช่นนั้นแล้ว ถ้าพนักงานต้องประสบอันตรายใด ๆ องค์การต้องหาคนมาทดแทนนับว่าเป็น การเสียเวลาแก่องค์การเป็นอย่างมาก

2. การธำรงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การสู่สายตาบุคคลภายนอกคนทั่วไปในสังคมจะรับรู้ว่าองค์การนี้ยอมรับแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ไม่ใช่มุ่งแต่ใช้งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำได้แต่ได้หามาตรการที่ป้องกันให้พนักงานได้รับความปลอดภัยและหาทางช่วยเหลือ เมื่อความปลอดภัยนั้นได้เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การธำรงรักษาพนักงานได้ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศชาติเพราะคนงานไม่มีปัญหาการเรียกร้องในสิ่งที่องค์การไม่ได้จัดความคุ้มครองและช่วยเหลือเขาขณะที่ปฏิบัติงานด้วย

2.1.4 ประโยชน์ของการธำรงรักษา

สำหรับประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากรนั้น อุทัย หิรัญโต (2540 : 120 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม. 2550) ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์ของการธำรงรักษาบุคลากรไว้หลายประการดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ศักยภาพของตนให้เกิดผลอย่างเต็มที่

2. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ เกิดผลในด้านการควบคุมพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน

3. ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

4. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน

จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการธำรงรักษาบุคลากรนั้น คือ กระบวนการอันเป็นเทคนิควิธีการ ในเชิงบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้ร่วมงานด้วยความภาคภูมิใจเต็มกำลังความสามารถทุกคน ขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้ซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยนอกจากการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว การเสริมสร้างระเบียบวินัยก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานธำรงอยู่ได้ต้องมีการรักษากฎกติกาด้วยวิธีการควบคุมติดตามผล และประเมินผลประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วน ทุกหน้าที่ทุกงานและทุกขอบเขตของกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านความสำเร็จผลของงานในองค์การนั่นเอง

2.1.5 กรอบแนวความคิดการธำรงรักษาพนักงาน

2.1.5.1 ความพึงพอใจโดยรวม

Sweeney and Mcfarlin (2002) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทางานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทางานในทางบวก เป็นความสุขของของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทางานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิด

2.1.5.2 ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 342) กล่าวว่าการคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

2.1.5.3 ความภักดีของพนักงาน

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์ (2545 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้องค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปราถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กรหรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันดี

คมสัน ชัยเจริญศิลป์ (2542 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ไม่อยากไปจากองค์กร เนื่องมาจากองค์กรมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้รู้สึกเสียดายที่จะต้องจากองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัชรินทร์ รอดพยันตร์ (2545 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีประสบการณ์และรับรู้เกี่ยวกับการเชื่อถืออย่างมั่นคง ซื่อสัตย์ภาคภูมิใจและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจปฏิบัติงานในองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่

Hirschman (1970 : 479) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Gordon (1980 : 479) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปราถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานในองค์กร

Steers (1991 : 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมรคุณลักษณะคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ และเป็นความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

จากการศึกษาการธำรงรักษา สามารถสรุปได้ว่า การธำรงรักษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจโดยรวม ด้านการแนะนำองค์การกับบุคคลภายนอก ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก และด้านความภักดีของพนักงาน จะมีความสำคัญเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การธำรงรักษาทั้ง 5 ด้าน เพื่อที่จะธำรงรักษาให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงคงอยู่กับองค์การได้นาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.2.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

สารานุกรมไทย (2552 : 58) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดของแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวดมากน้อยเพียงใด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2549 : 18) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตกาทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจาการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า กระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ดีมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การต้องการ ส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นตลอดจนการธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีอยู่ขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

2.2.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิรินดา ทวนสุวรรณ์ (2549 : 8) สรุปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานว่าหมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานในที่มีแสงสว่างเพียงพอ การไม่มีเสียงรบกวนขณะที่ทำงาน การระบายอากาศ การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงานความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการมีวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการทำงานอย่างเพียงพอ

2. ความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว

3. ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความสนใจในการสอนงาน และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่มีความขัดแย้งในเรื่องใด ๆ กับผู้บังคับบัญชา

4. ความคาดหวังต่อองค์การหมายถึง ความคิด ความเชื่อว่าองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการแก่ตนในด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมในเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

5. ความรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึงการได้รับการยอมรับจากองค์การว่าตนมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อองค์การ

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานเพื่อนร่วมงาน เครื่องจักรเครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจแสงสว่างเสียง ความสั่นสะเทือน รังสีความร้อน ความเย็น การถ่ายเทอากาศ ก๊าซ ไอสารฝุ่นละออง ควัน และสารเคมีอื่นๆ

Moos (อ้างถึง วิภาวี สิทธิวัง. 2549) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชาความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงาน นวัตกรรมความชัดเจนในงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

นพคุณ แดงบุญ (อ้างถึงใน สวรัตน์ สวธนไพบูลย์, 2548) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปได้เป็น 2 สภาวะ คือ

1. สภาวะทางกายภาพ (Physical Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายที่อาจบันดาลให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้เสมอซึ่งประกอบด้วย

1.1 พื้นที่และที่ตั้งของโรงงาน โรงงานที่อยู่ไกลตัวเมืองควรมีที่พักอาศัยให้คนงานเพราะจะทำให้ไม่เกิดความเหนื่อยล้าในการเดินทาง และความแปรปรวนของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย และมีการคมนาคมสะดวก โดยเฉพาะโรงงานที่ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

1.2 พื้นที่และบริเวณภายในโรงงาน ควรมีการจัดขอบเขตที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย มีเครื่องหมายต่าง ๆ แสดงเส้นทางเดิน เขตอันตราย เขตห้ามเข้าซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานง่าย สะดวก สวยงาม สะอาด ตลอดจนที่นั่งทำงานเป็นสัดส่วนและควรมีห้องพักผ่อนห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขอนามัย

1.3 สภาพแวดล้อมในห้องทำงาน ในส่วนสายการผลิตเป็นที่วางเครื่องจักรในการผลิตในส่วนนี้การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม โดยจัดวางเครื่องจักรและเครื่องมือให้สะดวก และเหมาะสมในการใช้ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถหากสภาพห้องไม่มีระเบียบ ของใช้ต่าง ๆ วางทิ้งเกะกะอยู่ไม่เป็นที่เมื่อจะหยิบใช้ก็หาไม่พบ และไม่สะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่จะทำให้ผลผลิตลดลงได้เช่นกัน

1.4 เสียง เสียงกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องคำนึง เสียงที่ดังย่อมทำลายการทำงานที่ต้องการสมาธิ เสียงที่ดังก่อให้เกิดความน่ารำคาญ เป็นการรบกวนการสื่อสารขัดจังหวะในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามมนุษย์มีความแตกต่างกันการรับรู้เรื่องเสียงก็อาจแตกต่างกันไปด้วยเสียงสูง เสียงต่ำจะรบกวนคนงานมากกว่าเสียงระดับปานกลาง

1.5 ดนตรี เสียงดนตรีที่ไพเราะมีจังหวะพอเหมาะ ไม่เฉื่อยชา และไม่รุ่มร้อนเกินไปได้นำมาใช้ในโรงงานด้วยเหตุผลที่ว่าเสียงดนตรีที่ให้ทัศนคติและขวัญของคนงานดีขึ้น และทำงานได้เต็มความสามารถ อย่างไรก็ตามเรื่องของเสียงดนตรีที่กล่าวมายังไม่มีใครทำการศึกษาในเรื่องนี้ได้ผลอย่างชัดเจน ดังนั้นจึงเป็นเพียงการคาดหวังว่าดนตรีจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

1.6 แสงสว่าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในขณะทำงานและเป็นผลต่อเนื่องต่อสภาพสายตา แสงสว่างน้อยทำให้ต้องเพ่งสายตามาก ในที่สุดกล้ามเนื้อตาจะเกิดความเมื่อยล้าได้ พบว่าแสงและการเลือกใช้ชนิดของแสงมีผลต่อการผลิต ตลอดจนความเข้มของแสงที่ใช้ในโรงงานจะแตกต่างไปตามอายุของคนงานและชนิดของงานที่ทำ และนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมยังได้เน้นถึงแสงสว่างในองค์ประกอบของความสว่างว่า ในการทำงานควรคำนึงถึงความเข้ม การกระจายของแสง ความพร่าของสายตา และแหล่งกำเนิดของแสงที่ใช้กันตามบ้านเรือนสำนักงานและโรงงาน ซึ่งแหล่งกำเนิดของแสงแต่ละแหล่งจะให้ผลดีผลเสียแตกต่างกันไป

1.7 สีมีประโยชน์ในสถานที่และวัตถุต่าง ๆ สี ทำให้เกิดได้ทั้งความสุขและความทุกข์ถ้าพูดถึงการทำงานแล้วสีจะช่วยให้คนงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้เกิดความตื่นตาตื่นใจ ทำให้เกิดความต้องการและปรารถนาที่เข้าทำงานในสถานที่แห่งนั้น การทาสี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องจักรและอุปกรณ์เป็นส่วนของการป้องกันภัย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสีสามารถเพิ่มผลผลิตได้ ลดอุบัติเหตุและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับคนงานได้

1.8 การถ่ายเทอากาศ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วอุณหภูมิเป็นตัวประกอบที่รู้สึกได้ง่ายที่สุด เพราะถ้าอุณหภูมิร้อนเกินไปอารมณ์จะหงุดหงิดโกรธง่าย ขาดสมาธิในการทำงานและจะทำให้ร่างกายพยายามปรับตัวให้อุณหภูมิภายในลดลง จะมีการเต้นของหัวใจเร็วขึ้นจนกว่าอุณหภูมิของร่างกายคงที่ และปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ แต่ถ้าปรับไม่ได้จะก่อให้เกิดอันตรายเช่น ปวดศีรษะ ตาลาย และหมดสติ

1.9 การหยุดพักระหว่างงาน ในการทำงานทั่วไปในห้องปฏิบัติการและในโรงงานพบว่า การที่คนงานได้หยุดพักชั่วขณะระหว่างเวลาทำงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพราะจะทำให้คนงานได้เปลี่ยนพฤติกรรมที่กระทำอยู่อย่างซ้ำซาก ลดความเมื่อยล้าเบื่อหน่ายลงได้ และเมื่อได้เริ่มทำใหม่ก็จะรู้สึกว่ามีพลังมากขึ้น

2. สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Conditions) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมจากการวิจัยพบว่าผลผลิตจะเพิ่มขึ้นมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ เช่นกัน ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นที่พึงปรารถนาแล้วคนงานจะสนใจและมีกำลังใจที่จะทำงานที่เขารับผิดชอบ รวมถึงการให้ความเป็นกันเองตามสมควร มีความยืดหยุ่นและให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น

2.2 การนิเทศงาน หมายถึง การสอนงานให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องมีอยู่เสมอการนิเทศงานที่ดีนั้นจะมีประสิทธิภาพอย่างมากต่อการทำงาน เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักงานเอาจริงเอาจังและมีความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา การบริหารการปกครองก็ง่ายขึ้น ทำให้บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

2.3 ความอิสระในการทำงาน คือ การไม่ต้องให้หัวหน้ามาควบคุมดูแลสั่งการอยู่ตลอดเวลาทั้ง ๆ ที่การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะต้องควบคุม แต่คนงานก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจและอึดอัด การให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำของพนักงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญด้วย

2.4 โอกาสก้าวหน้า เมื่อทุกคนทำงานก็คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจและสังคม หรือความก้าวหน้าทางวิชาการก็ตาม และถ้าเขารู้ว่ามีโอกาสนั้นก็จะทำงานหนักและปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าทำแล้วไม่ได้รับความก้าวหน้าเขาก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน

2.5 ความเสมอภาคและยุติธรรม คนทุกคนต้องการความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นคนงานทุกคนควรได้รับการพัฒนาในสิ่งเหล่านี้จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ สวัสดิการการให้รางวัล เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดีการลงโทษตามความเหมาะสมเมื่อทำผิดโดยหลีกเลี่ยงการพิจารณาความดีความชอบที่ใช้ความสนิทสนมหรือความเป็นญาติควรพิจารณาจากผลงานที่ทำจริง ๆ

2.6 ความมั่นคงในอาชีพ เมื่อบุคคลกระทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมมีความปรารถนาที่จะกระทำด้วยความมั่นคง ไม่อยากโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ดังนั้นถ้าคนงานมีความมั่นใจในความมั่นคงต่องานที่ทำอยู่แล้ว ผลงานที่ทำก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงควรมีหลักประกันต่อความมั่นคงในการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคตมีสวัสดิการที่ดีขณะทำงานอยู่เมื่อเกิดอุบัติเหตุและเมื่อเกษียณอายุให้แก่คนงานและครอบครัวตามความเหมาะสม

2.7 การสนับสนุนให้กำลังใจการให้การสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นจิตวิทยาที่สำคัญ ซึ่งเป็นการช่วยให้คนงานมีความกล้าที่จะเผชิญ หรือมีความเชื่อมั่นว่าเขาสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม

2.8 ความปลอดภัย บุคคลที่เข้ามาทำงานย่อมต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ถ้าเขาได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดจากการทำงาน คนงานก็จะไม่มีความวิตกกังวลกับภัยต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและเขาก็จะทำงานด้วยความพึงพอใจ

2.9 แรงจูงใจ องค์การจะต้องจัดสิ่งแวดล้อมให้ท้าทายคนในการทำงาน เช่นเพิ่มค่าจ้างยกย่องชมเชย ให้รางวัล เลื่อนตำแหน่งและพยายามค้นหาบุคคลที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้วพยายามแสดงให้เป็นแบบอย่างให้คนอื่นเห็นและปฏิบัติตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในบรรดาคนงานที่ตั้งใจปฏิบัติก็จะเพิ่มขึ้นและจะมีผลดีต่อการทำงาน

2.10 เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะทำเป็นกลุ่มไม่มีใครทำงานคนเดียว ถ้าคนงานขาดความสามัคคีต่อกันแล้วอาจสร้างความเดือดร้อนให้แก่องค์การนั้น ๆ โอกาสที่เขาจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงานก็ย่อมเป็นไปได้ยากทำให้งานหยุดชะงัก หรือถ้าคนงานคนหนึ่งคนใดทำงานดีกว่าคนอื่นคนงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับความกดดันให้ทำงานดีขึ้นด้วย

2.11 สวัสดิการ องค์การควรได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นสำคัญโดยจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่นการจัดให้มีรถรับส่ง จัดหาชุดทำงานให้มีห้องพักผ่อนชั่วคราวให้ จัดกองทุนทดแทนจัดแข่งขันกีฬา เป็นต้นประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 สภาวะสภาวะทางกาย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศและสภาวะทางจิตวิทยา ได้แก่ ความอิสระ ความก้าวหน้า ความเสมอภาค เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่พนักงานในเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความสะดวกสบายในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 236-242) ได้นำเสนอข้อคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ดังนี้

1. เปิดฉากติดต่อทักทายก่อน ในการสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เราควรเป็นฝ่ายเริ่มติดต่อกับเพื่อนก่อน เพื่อแสดงให้เห็นว่าเราเป็นคนเปิดเผยให้เกียรติ ให้ความสำคัญกับเพื่อน ทำให้เพื่อนเกิดความภาคภูมิใจ

2. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะเป็นคุณสมบัติที่มนุษย์ทุกคนต้องมี ซึ่งจะต้องกระทำทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน เพราะเป็นการกระทำที่เราจะเสียเพื่อนไปได้ เป็นอุปสรรคต่อสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

4. อย่าซัดทอดความผิดให้เพื่อน ในการทำงานร่วมกัน ทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน หากมีข้อผิดพลาดใดๆเกิดขึ้น ทุกคนต้องรับผิดชอบด้วยกัน โดยไม่ซัดทอดความผิดที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้อื่น

5. ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควร เมื่อเพื่อนทำดี ควรชมเชยให้กาลังใจเพื่อเป็นการสนับสนุนการกระทำที่ดีงามนั้นๆ

6. ให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ

7. ให้เพื่อนได้รับทราบเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งช่วยชี้แนะ ช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ

8. ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน นอกจากจะทำให้เราได้รับข้อมูลหรือได้มุมมองที่แตกต่างกันแล้ว ยังเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่เพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

9. หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือกว่า เก่งกว่า เด่นกว่า ควรมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

10. ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย การรักษามิตรภาพเป็นเรื่องสำคัญแม้ตำแหน่งหน้าที่การงานอาจมีความแตกต่างกัน แต่ควรปฏิบัติตนไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างกัน ด้วยการให้ความเป็นกันเอง มีน้ำใจ

11. ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ในการคบหาสมาคมกับเพื่อน ควรแสดงน้ำใจ ด้วยการปันสิ่งของซึ่งกันและกันบ้างตามสมควร

12. พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานบ้างตามสมควร เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

13. ให้ความเห็นใจ ช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ร้อน เป็นการแสดงความเป็นมิตรที่แท้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตะวัน สาดแสง (2548 : 78) ได้กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน เป็นอีกภารกิจหนึ่งของผู้นำซึ่งจะมีความหมายกว้างกว่าการทำงานเป็นหมู่คณะ การทำงานเป็นหมู่คณะเป็นองค์ประกอบของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นหมู่คณะเป็นการตอกย้ำแนวคิดของเพลโต ปราชญ์การเมืองที่บอกว่า คนๆเดียวจะอยู่อย่างปกติสุขไม่ได้ หรือเป็นสัตว์สังคม ความจริงของการดำรงเผ่าพันธุ์มนุษย์มาจนถึงทุกวันนี้ก็คือ การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552 : 282) ได้นำเสนอแนวคิดการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานให้ดีไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ ซึ่งนิยมใช้เป็นหลักในการรักษาความสัมพันธ์ ได้แก่การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอกับพนักงาน การสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นในงานที่พนักงานทำอยู่ และการดูแลเอาใจใส่ หากองค์การดูแลเอาใจใส่ลูกจ้าง เสมือนหนึ่งว่าดูแลผู้รับจ้างว่าเป็นลูก ย่อมจะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปได้โดยราบรื่นนอกจากประเด็นต่างๆ ข้างต้นแล้ว การรักษาความสัมพันธ์กับพนักงานในปัจจุบัน ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพิ่มเติมกับประเด็นร่วมสมัยอื่นๆที่พนักงานให้ความสนใจมากขึ้น เช่น การป้องกันมิให้เกิดการคุกคามทางเพศ การคุ้มครองสิทธิส่วนตัวของพนักงาน เช่น ไม่ดักฟังโทรศัพท์ การไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวมากเกินไป เป็นต้น ตลอดจนการให้ความสาคัญกับประเด็นทางครอบครัว เช่น องค์การในปัจจุบันบางแห่ง จัดให้มีสถานที่ดูแลบุตรหลานของพนักงาน มีกิจกรรมซึ่งพนักงานสามารถเชิญให้สมาชิกในครอบครัวมาเข้าร่วมด้วย จึงทำให้เกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างองค์การกับสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน และช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงานแนบแน่นยิ่งขึ้น เป็นต้น

2.2.2.3 การสนับสนุนพนักงาน

คำว่า สนับสนุน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542,2546 : 1120) หมายถึง ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ เช่น อุปกรณ์ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

การสนับสนุนจากองค์การ (ทรรศนะ นิยมประเสริฐผล 2543: 21-22) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในด้านวัตถุสิ่งของข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆหรือการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำรวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่องและการเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติอยู่เพื่อที่จะทำให้เขามีกำลังใจ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการสนับสนุนนั้นบุคคลจะได้รับจากบุคคลอื่นในองค์การ

2.2.2.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545 : 130) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จากคำจำกัดความนี้อาจกล่าวได้ว่าปกติองค์การจะทำการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมรรถภาพหรือปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การนั่นเอง

วิชัย โถสุวรรณจินดา และคณะ (2551 : 65-75) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ วิธีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งและเติบโตในสายงานนั้นได้ กี่ฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการที่จัดคนให้เหมาะสมกับงานเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลการทำงานที่บกพร่อง และช่วยส่งเสริมความสามารถในการทำงานกับอุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ ด้วย

2.2.2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน

เสนาะ ติเยาว์ (2543) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทนหมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้างหมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือนได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนชั่วโมงทำงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 118) ได้ให้ความหมายของ ค่าจ้างว่าหมายถึงค่าตอบแทนที่มักจะให้แก่คนในระดับที่เป็นผู้ให้บริการ เช่น คนงาน ภารโรง เป็นต้น

กิ่งพร ทองใบ (2545 : 9) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation) ว่าหมายถึงรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary)โบนัส (Bonus) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump-sum payment) ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits)

สุดา สุวรรณาภิรมย์ (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ 2549 : 270) กล่าวว่าค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง การที่องค์การจ่ายผลประโยชน์ให้แก่พนักงานสำหรับการปฏิบัติงานที่ทำให้กับองค์การ ผลประโยชน์ที่องค์การจ่ายให้ได้ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า ค่าโบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนค่าจ้าง (Wage) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับโดยการคำนวณจากเกณฑ์ของระยะเวลา เช่นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ เป็นต้น พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานที่นิยมเรียกว่า พนักงาน คอปกน้ำเงิน (Blue Collar) มักจะได้ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน สำหรับเงินเดือน (Salary) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับ ซึ่งเป็นรายเดือน พนักงานที่ทำงานภายในสำนักงานนิยมเรียกว่า พนักงานคอปกขาว (White collar)

สมชาย หิรัญกิตติ (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ 2549 : 269) ให้ความหมายการจ่ายค่าตอบแทนว่า เป็นรางวัลทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงานประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุทัย หิรัญโต (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ 2549 : 269) ได้อธิบายความหมายของการจ่ายค่าตอบแทนในแง่ของการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนว่า มองได้หลายทัศนะ เช่น พิจารณาในทัศนะของนักสังคมวิทยา ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึงสิ่งตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคลอันแสดงถึงฐานะทางสังคมเศรษฐกิจของตนกล่าวคือ ผู้ที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนสูง ย่อมมีฐานะทางสังคมสูง และแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีสถานภาพ (Status) สูงกว่าผู้ที่ได้รับค่าจ้างเงินเดือนน้อย หากมองในทัศนะของนักจิตวิทยา ค่าจ้างและเงินเดือน คือ สิ่งที่กระตุ้นในการทำงาน หรือสิ่งที่สนองความต้องการของมนุษย์ ในทัศนะของนักเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างเงินเดือน จะเป็นรายจ่ายต้นทุนของผู้จ้างและในขณะเดียวกันก็เป็นรายได้ของผู้ทำงานด้วย

จากการศึกษากลยุทธ์การธำรงรักษา สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์การธำรงรักษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านก้าวหน้าในอาชีพ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ เพราะในแต่ละด้านนั้นตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการมี ต้องการได้ และเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การจะได้มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อันจะนำพาองค์การให้พัฒนายิ่งๆขึ้นไป

2.2.3 ความหมายพนักงานที่ได้รับการปรับระดับ

สุกัญญา มกุฎอรฤดี (2551 : 66) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีความคิด สร้างสรรค์ ความมั่นใจ ความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถด้านสติปัญญามองโลกในแง่ดี มีความโดดเด่นและความสามารถที่แตกต่างจากคนอื่น

ปฐมพงษ์ โตพานิชย์สุริย์ (2551 : 251) กล่าวว่า คนเก่ง คือ คนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential)

กฤติน กุลเพ็ง (2552 : 12) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศหรือดีเยี่ยมในสมรรถนะหลัก (Core Competency) และมีศักยภาพอยู่ในขั้นสูง (High Potential) ซึ่งแต่ละองค์การมีจำนวนประมาณ 3-5% เท่านั้นเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งองค์การ หรือไม่เกิน 10% ของพนักงานระดับจัดการและบริหาร (Managerial Level)

ฐิติพร ชมภูคำ (2548 : 3) กล่าวว่า คนเก่ง คือ บุคคลที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติที่จะนำตนเองไปสู่บทบาทที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น สามารถจัดการหรือแก้ปัญหา รวมทั้งเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์และที่สำคัญต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งภายใน อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และรวมถึงการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก ได้แก่ ลูกค้า เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการปรับระดับนั้นต้องมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill) ทัศนคติ(Attitude) รวมถึงพฤติกรรม(Behavior) ที่โดดเด่นกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนอื่น ซึ่งตรงกับความต้องการขององค์การนั้นๆ เพื่อที่จะให้พนักงานที่ได้รับการปรับระดับนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

เด็นโซ่ก่อตั้งขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี 2492 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เด็นโซ่ได้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง จนสามารถก้าวขึ้นเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกที่มีสาขาครอบคลุมทั้งในทวีปเอเชีย / โอเชียเนีย ยุโรป อเมริกา รวมถึงประเทศไทยเพื่อให้บริการที่ครอบคลุมและเข้าถึงลูกค้าของเด็นโซ่มากที่สุด สำหรับในประเทศไทย เด็นโซ่ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2515 โดยเป็นบริษัทร่วมทุนกับบริษัทท้องถิ่นภายใต้นโยบายการสนับสนุนการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศไทย ซึ่งในช่วงนั้นอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยยังพัฒนาไม่มากนัก และบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ถือเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์รายแรกของประเทศไทย ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าในรถ ผลิตหัวเทียนและระบบปรับอากาศในรถยนต์

บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง
สถานที่ตั้ง : นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
ที่อยู่ : 700/87 หมู่ 1 ถ.บางนา-ตราด กม.57 ต.บ้านเก่า อ.พานทอง จ.ชลบุรี 20160
วันก่อตั้งบริษัท : วันที่ 2 ตุลาคม พุทธศักราช 2538
ธุรกิจ : ผลิตแอร์รถยนต์และชิ้นส่วนระบบไฟฟ้า
Alternator, Starter, Wiper Motor, Magneto, Glow Plug และอื่นๆ
ทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาท
จำนวนพนักงาน 2,630 คน (ข้อมูล ณ.สิ้นเดือน ธันวาคม 2557)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิติมา นพบุรี (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการธำรงรักษาบุคลากรและแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างคือบุคคลากรครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรครูมีความพึงพอใจในการธำรงรักษาบุคลากรในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่บุคลากรครูพึงพอใจมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสถานภาพของอาชีพ ส่วนด้านที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สำหรับภาพรวมของความต้องการในการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากด้านที่บุคลากรครูมีความต้องการมากกว่าด้านอื่นๆได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีระดับความต้องการน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน คือ เงินเดือนน้อย ไม่มีการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ห้องทำงานครูมีน้อย ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีอุปกรณ์เพียงพอ ผู้บริหารไม่มีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานไม่มีความสามัคคีในการทำงาน นโยบายของโรงเรียนไม่ชัดเจน ครูไม่มีความมั่นใจในการจ้างงานของโรงเรียน

สุทธิดา โตพันธานนท์ (2549 : บทคัดย่อ) 1)ศึกษาการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 2)ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลกลุ่มวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง จำนวน 356 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ และระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์การ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานและสถิติถดถอยโลจิสติค ผลการวิจัยพบว่า 1.การคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ของรัฐมีอัตราสูงสุด คือกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การร้อยละ 42.98 รองลงมือคือกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การระดับเฉยๆ / ไม่แน่ใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การร้อยละ 21.63 2.ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การมีขนาดอิทธิพลเป็น 1.22 เท่า (Odd Ratio = 1.22)

วรางคณา สนรักษา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการธำรงรักษาพนักงาน สรุปผลการวิจัย พบว่า ผลตอบแทนของธนาคารโดยเฉลี่ยแล้วสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์การได้ระดับปานกลาง ผลตอบแทนของธนาคารในแต่ละด้านสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การแตกต่างกัน และผลในการธำรงรักษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การและด้านสังคมสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติ ระดับสาขา พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งเสริมและธำรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รักษาพนักงานไว้ได้ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติ ระดับสาขา พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน ส่งเสริมและธำรงรักษาพนักงานได้ไม่แตกต่างกัน

เสกสรร เมฆไตรรัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาการธำรงรักษาพนักงานศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน: กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี(ไทยแลนด์) จำกัด สรุปผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความเห็นด้านการบริหารที่เหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่สอง ด้านการมีความสมดุลภายในมีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่สาม และด้านการแข่งขันกับภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและสรุปได้ว่ากลยุทธ์ด้านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการธำรงรักษาพนักงานศักยภาพสูง ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการบริหารที่เหมาะสม

สุกันยา สร้อยอำภา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโตโน อีเล็กตริก ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโตโน อีเล็กตริก ไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโตโน อีเล็กตริก ไวริ่งซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโตโน อีเล็กตริกไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและทั้งด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโตโน อีเล็กตริกไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพนักงานผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านปัจจัยจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกพร สุโพภาค (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาการธำรงรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี จัดอยู่ใน Generation X คือ กลุ่มคนที่มีพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life-balance) ชอบอิสระมีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10,001-20,000 บาทมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากที่สุด ประกอบด้วยความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงานจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาพนักงานต่างกันหรือไม่พบว่าลักษณะส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาพนักงานไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความน่าสนใจในงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปริตา จิตรจรูญ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เอสซีลอร์ ออพติคอล แลบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 24-29 ปี มีระดับการศึกษาระดับ ม.6 หรือปวช. มีรายได้เฉลี่ย7,500-15,000 บาท มีสถานภาพโสด สังกัดแผนกการผลิต ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากกายอมรับนับถือและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีการรับรู้ต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทในระดับมาก มีความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทในระดับปานกลางและปัจจัยส่วนจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

Samuel and Empl (2009: 22 อ้างถึงใน กนกพร สุโพภาค. 2553) ศึกษาเรื่องการรักษาพนักงานและการลาออกของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์การต่าง ๆ ต่างมีความต้องการที่จะรักษาพนักงานที่ดีที่สุดของตนเองไว้จากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สำคัญมากในการที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์การ ตัวแปรดังกล่าวนั้น ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การให้ความสำคัญแก่พนักงาน การให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีผลงานดี ระบบค่าจ้างเงินเดือนที่แข่งขันได้และความมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ดีปัจจัยที่เป็นตัวแปรอื่น ๆ ก็ไม่อาจจะละเลยได้ในการที่จะกำหนดนโยบายการรักษาพนักงาน สิ่งสำคัญก็คือการผสมผสานระหว่างตัวแปรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน และตัวแปรทางด้านค่าตอบแทนที่จับต้องได้จะต้องมีความสมดุล เพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกในการอยากทำงานกับองค์การและลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Struckman and Yammarino (2003: 21 อ้างถึงใน กนกพร สุโพภาค. 2553) ได้สร้างมาตรวัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยมาตรวัดดังกล่าวสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น การจ่ายเงินเดือนที่ดีสถานภาพความมั่นคงในงาน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ

2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับความเจริญเติบโต และการมีอำนาจ เป็นต้น โดยที่Struckman and Yammarino ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกมีประสิทธิผลในการจูงใจพนักงานได้เฉพาะในช่วงระยะเวลาที่สั้นเท่านั้น เนื่องจากประสิทธิผลของการจูงใจด้วยปัจจัยดังกล่าวมีแนวโน้มที่ลดลงตลอดระยะเวลา ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยสนับสนุนจากภายในมีประสิทธิผลในการจูงใจสูงสำหรับใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจในระยะยาว อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และเพื่อให้ปัจจัยในการจูงใจดังกล่าวข้างต้นมีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

สุชีวา ลี้วิทยา (2554 : บทคัดย่อ) (1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย อายุเงินเดือน ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกับการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วน (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในการไฟฟ้าภูมิภาค ทั้ง 4 ภาค และสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage)ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(*F* test) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (chi-square) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของ LSD ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ตำแหน่งเป็นพนักงานวิชาชีพ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

2. การธำรงรักษาบุคลากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่าง พบว่า อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตำแหน่ง ระดับการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ข้อเสนอแนะ คือ ถ้าองค์การต้องการรักษาให้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์การของเราให้นาน องค์การควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานให้อยู่ในองค์การของเราต่อไป

จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรผู้สอนลาออกก่อนกำหนดเวลาและปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูเอกชนเกิน 10 ปี พร้อมทั้งศึกษาสภาพการธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนที่ลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2554 จำนวน 305 คน บุคลากรของสถานศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติหน้าที่เกิน 10 ปี จำนวน 384 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนระบบสามัญศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 175 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การตรวจสอบความสอดคล้องและการประเมินกลยุทธ์ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรผู้สอนลาออกก่อนกำหนดเวลา จำนวน 13 ด้าน ส่วนใหญ่มีผลกระทบในระดับปานกลางโดยมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50-3.46 ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากได้แก่ ด้านนโยบายของโรงเรียน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและความดีความชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ส่วนด้านสุขภาพมีผลกระทบอยู่ในระดับน้อย สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูเอกชนที่ปฏิบัติงานเกิน 10 ปี จำนวน 13 ด้าน ส่วนใหญ่มีผลกระทบในระดับมากมีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56-3.72 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้านสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมและด้านนโยบายของโรงเรียน ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ด้านขวัญและกำลังใจ มีผลกระทบในระดับปานกลาง ส่วนสภาพการธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า การบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาเอกชน จำนวน 12 ด้าน ส่วนใหญ่มีการดำเนินเป็นประจำสม่ำเสมอหรือทุกปี มีขอบเขตค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.53-4.83 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายในโรงเรียน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ด้านครอบครัวและสุขภาพของบุคลากร มีการดำเนินการในบางภาคเรียนหรือรายปี สำหรับการพัฒนากลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า กลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนมีจำนวน 3 ยุทธศาสตร์ 8 กลยุทธ์ จากการประเมินผลปรากฏว่า ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีขอบเขตค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50-4.67 ส่วนด้านการยอมรับได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.46 ซึ่งถือว่ากลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนสามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาเอกชนเพื่อลดปัญหาการลาออกและธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชน

อัปดุลรอมัน เปาะซา (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาการธารงรักษาบุคลากรและปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาสเปรียบเทียบการธำรงรักษาบุคลากรและปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยแยกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน และรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส อีกทั้งศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนอัตตัรกียะห์อิสลามียะห์โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ตัวแทนครูศาสนา ตัวแทนครูสามัญและหัวหน้าบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 144 คน จาก 48 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .82 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงแบนมาตรฐานและสถิติการทดสอบค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน สาหรับข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 10 คนโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1.การธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2.ปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมทุกด้านมีระดับปัญหาการธำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.ผลจากการเปรียบเทียบการธำรงรักษาบุคลากรและปัญหาการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาสโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.ข้อเสนอแนะในการธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บริหารควรสร้างความใกล้ชิดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร คือ นโยบายการบริหารควรมีความชัดเจนและมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ควรจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น

ธัญนาฏ ญาณพิบูลย์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก และเพื่อกำหนดแนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของพนักงานธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จากัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จากัด (มหาชน) จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย และพนักงานธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จากัด (มหาชน) จำนวน 800 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็เครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในด้านความพึงพอใจของพนักงานโดยประเด็นที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความหลากหลาย และตำแหน่งหน้าที่เป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตัวเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยประเด็นที่พนักงานเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานและเป้าหมายขององค์การเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโดยประเด็นที่พนักงานเห็นด้วยมากที่สุด คือ สาเหตุที่มีผลให้ตัดสินใจลาออก เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์การอื่นสามารถตอบสนองที่ได้มากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และประเด็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สาเหตุที่มีผลให้ตัดสินใจลาออกเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายต่างๆขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ดังนั้นการนำเสนอแนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งพิจารณาจากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ได้แนวทางดังต่อไปนี้ 1) นโยบายการส่งเสริมด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล คือ แนวทางที่ชัดเจนในการเจริญเติบโตสายอาชีพให้กับพนักงาน 2) นโยบายปรับปรุงด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล คือ การหมุนเวียนงานที่ดี ทำให้พนักงานเกิดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 3) ความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทน และ 4) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน

วรัญญา ปัญญานวล (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการและศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เกรท การ์เดียน นอร์ทเทอร์น จำกัด จำนวน 270 ราย เก็บข้อมูลดิบใช้แบบสอบถามเป็นข้อมุลในการรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 99 โดยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ค่าความสัมพันธ์ 0.691 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ค่าความสัมพันธ์ 0.676 ,0.672 ,0.603 และ 0.576 ตามลำดับ ปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 99 โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ค่าความสัมพันธ์ 0.697 รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าความสัมพันธ์ 0.634 ,0.596 ,0.554 ,0.509 ,0.507 และ 0.328 ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะพบว่า ควรจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้พร้อม มีการอบรมการทำงานในจุดต่างๆให้กับพนักงานตรงตามหน้าที่งานที่ทำ หัวหน้างานควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและควรเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น วันหยุดประจำปี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพ และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารด้านการบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์การคงอยู่กับองค์การอย่างยั่งยืนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดวิธีการดำเนินการ ตามหัวข้อดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,643 คน อย่างไรก็ตามสำหรับงานวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มประชากรเฉพาะพนักงานที่เป็นผู้ได้รับการปรับระดับ จำนวน 303 คน จากการประเมินผลงานประจำปี 2557 ในช่วงระยะเวลาการประเมินผลงานตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2556 ถึง วันที่ 15 พฤศจิกายน 2557 แล้วแจ้งให้พนักงานรับทราบในเดือนมกราคม 2558 โดยได้รับการปรับระดับในเดือน พฤษภาคม 2558 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ.วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานทุกคนที่ได้รับการปรับระดับประจำปี 2557 ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane (1973) (อ้างใน ประคอง กรรณสูต, 2542 : 10)) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลในลักษณะแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังสูตรคำนวณต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \tag{3.1}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดย n แทน จำนวนของตัวอย่าง

N แทน จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า $$n = \frac{303}{1 + (303 \times 0.05^2)}$$

$$= 172.40$$

ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อย่างน้อยเท่ากับ 173 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับ ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบคำถามปลายปิด ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการในการออกแบบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 25ข้อ

ส่วนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ได้แก่ ด้านความพอใจโดยรวม ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก และด้านความภักดีของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้หลักการในการออกแบบแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 20 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษารายละเอียด และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่กำลังทำการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) กำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับงานวิจัย

4) ร่างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นทางด้านภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.พยัต วุฒิรงค์	ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพย์สินทางปัญญาและการสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์	สถาบันวิวัฒน์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งมหาวิทยาลัยมหิดล
3.คุณสิริลักษณ์ สุวรรณมาลัย	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล	บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุง และนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

8) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของ Cronbach โดยทำการวิเคราะห์จากสูตร

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\} \qquad (3.2)$$

โดย α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum S_t^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำไปใช้ทดลองได้ผลค่าความเชื่อมั่น (α) ดังแสดงในตารางที่ 3.2 - 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ค่าความเชื่อมั่น
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.928
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	0.926
การสนับสนุนพนักงาน	0.911
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.927
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.929

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน

การธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง	ค่าความเชื่อมั่น
ความพึงพอใจโดยรวม	0.918
ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก	0.922
ความภักดีของพนักงาน	0.933
โดยรวม	0.933

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว นำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในงานวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจับแบบสำรวจโดยใช้ข้อมูลในการวิจัย 2 ประเภทคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับการปรับระดับ ของบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมหนังสือขออนุญาตไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร งานวิจัยต่างๆ และการสืบค้นผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามมาตรวจเช็คความสมบูรณ์พร้อมทั้งคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกและตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยมีการนำเสนอข้อมูลแต่ละข้อในรูปแบบของความถี่และร้อยละ

3) นำแบบสอบถามคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับ ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการธำรงรักษาทั้งหมด 5 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยใช้มาตราวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดความหมายไว้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ แตกต่างกันมาก

4) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถามวัดระดับผลการปฏิบัติงานทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านความพึงพอใจโดยรวม ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก และด้านความภักดีของพนักงาน โดยใช้มาตรวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระดับการธำรงรักษา แต่ละด้าน ได้กำหนดความหมายไว้ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

ค่าเฉลี่ย	ระดับการธำรงรักษา
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับแต่ละคนแตกต่างกันมาก

5) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ การธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) กับผลการการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก และด้านความภักดีของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมของ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

3.5.1 ค่าร้อยละใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ระยะในการทำงานและตำแหน่งงาน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล คำนวณได้จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

โดยที่ S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ใช้อธิบายระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาพนักงาน ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านความพึงพอใจโดยรวม ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก และด้านความภักดีของพนักงาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\overline{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ $\overline{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\sum x$ คือ ผลรวมทั้งหมด

3.5.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \cdots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ Y_1 คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ i = 1, 2,..., n

X_{ij} คือ ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ j = 1, 2,..., k

β_0 คือ ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_j คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน

ε_i คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงปกติ โดยมีค่าความคาดหมายเป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆ ดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็น ดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \ldots + b_kX_{1i} \quad (3.7)$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$ เป็นค่าประมาณของ Y_i และ b_0, b_1, $b_2,\ldots,b_k$ เป็นค่าประมาณ β_0, β_1, $\beta_2,\ldots,\beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ b_0, b_1, $b_2,\ldots,b_k$ ของ β_0,β_1, $\beta_2,\ldots$ β_k จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือจะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.8)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ . \\ . \\ . \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \ldots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \ldots & X_{k2} \\ 1 & . & . & \ldots & X_{12} \\ 1 & . & . & \ldots & X_{12} \\ 1 & . & . & \ldots & X_{12} \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \ldots & X_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ . \\ . \\ . \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนก แบบทางเดียว โดยมีสมมติฐาน คือ

$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \ldots \beta_k = 0$

$H_1 : \beta_i$ อย่างน้อย 1 ค่าที่ $\neq 0$; i = 1, 2, 3,..., k

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 302-303)

$$F = \frac{\left(b'X'Y - n\bar{y}^2\right)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ df = n – k – 1 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญα จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_i อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_i ตัวใดมีอิทธิพลต่อ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่า หรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญαจะยอมรับ H_0 แสดงว่า Y ไม่มีอิทธิพลต่อ X ทั้ง k ตัว ในรูปเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_o: \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \tag{3.10}$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ var (bj) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \tag{3.11}$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \tag{3.12}$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าจากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value ค่ามากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_o นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระที่ j ค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$(กรณีไม่มีทิศทาง)หรือ t_α (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value ค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์($\beta_j \neq 0$)

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_jมีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_o) หมายความเมื่อ X_jเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความหมายได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_jหน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

Coefficient of Determination, R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y และค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} x100 \qquad , 0 \leq R^2 \leq 1 \tag{3.13}$$

การกำหนดค่าตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่างๆ ดังนี้

R^2 คือ สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 173 คน

สมการการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการวิจัยนี้ประกอบด้วย 4 สมการดังนี้

สมการ $\hat{RET}_1 = b_0 + b_1CON + b_2REL + b_3BAC + b_4AGC + b_5SAL$

$\hat{RET}_2 = b_0 + b_1CON + b_2REL + b_3BAC + b_4AGC + b_5SAL$

$\hat{RET}_3 = b_0 + b_1CON + b_2REL + b_3BAC + b_4AGC + b_5SAL$

$\hat{RET}_4 = b_0 + b_1CON + b_2REL + b_3BAC + b_4AGC + b_5SAL$

CON คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

REL คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

BAC คือ การสนับสนุนพนักงาน

AGC คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ

SAL คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน

$\hat{RET}_1$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม

$\hat{RET}_2$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

$\hat{RET}_3$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน

$\hat{RET}_4$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

b_0 คือ ค่าคงที่

$b_1,\ldots,b_5$ คือ สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง " ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง " มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับการปรับระดับ เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง จำนวน 173 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงานในบริษัทแห่งนี้ ของพนักงานระดับต่างๆในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกงได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	99	57.23
หญิง	74	42.77
รวม	173	100.00
2. อายุ		
20 - 30 ปี	49	28.32
มากกว่า 30 - 40 ปี	116	67.05
มากกว่า 40 - 50 ปี	7	4.05
มากกว่า 50 ปี	1	0.58
รวม	173	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	51	29.48
สมรส	114	65.90
หย่าร้าง / หม้าย	8	4.62
รวม	173	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	19	10.98
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	88	50.87
ปวส. / อนุปริญญา	58	33.53
ปริญญาตรี	6	3.47
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.15
รวม	173	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3	1.73
มากกว่า 10,000 - 20,000 บาท	63	36.42
มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท	81	46.82
มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท	18	10.40
มากกว่า 40,000 บาท	8	4.63
รวม	173	100.00
6. ตำแหน่งงาน		
Management (G0-G5)	2	1.15
Senior Officer (G6-G8)	3	1.73
Officer (G9-G14)	6	3.47
Team Leader (G6-G8)	27	15.61
Line Leader (G9-G11)	62	35.84
Operator (G12-G14)	73	42.20
รวม	173	100.00
7. หน่วยงานที่สังกัด		
Electric System (ESD)	99	57.23
Part Engineer Manufacturing (PEM)	70	40.46
Corporate & Administration (CAD)	4	2.31
รวม	173	100.00
8. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	35	20.23
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	77	44.51
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	46	26.59
มากกว่า 15 ปี – 20 ปี	5	2.89
มากกว่า 20 ปี	10	5.78
รวม	173	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ที่ตอบแบบสอบถาม มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.23 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.77

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 - 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 67.05 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.32 กลุ่มอายุมากกว่า 40 - 50 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อย 0.58 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งมีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 รองลงมาคือสถานภาพโสดซึ่งมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.48 และกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.87 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปวส. / อนุปริญญา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.มี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 10.98 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 3.47 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.16 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.82 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.42 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 - 40,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงาน Operator (G12-G14) มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาเป็นตำแหน่งงาน Line Leader (G9-G11) จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.84 และตำแหน่งงาน Team Leader (G6-G8) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.61 ตำแหน่งงาน Officer (G9-G14) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 ตำแหน่งงาน Senior Officer (G6-G8) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73 ตำแหน่งงาน Management (G0-G5) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15

หน่วยงายที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน Electric System (ESD) จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 57.23 รองลงมาเป็นหน่วยงาน Part Engineer Manufacturing (PEM)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.46 และสังกัดหน่วยงาน Corporate & Administration (CAD) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.51 รองลงมาเป็นระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี – 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.59 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.23 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.78 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี – 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

4.2.1 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเหมาะกับการปฏิบัติงาน	3.705	0.855	มาก	1
2	ห้องทำงานที่สะอาดสะดวกสบายสำหรับบุคลากร	3.451	0.878	ปานกลาง	2
3	สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสถานที่มีความปลอดภัย	3.283	0.839	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4	ระดับอุณหภูมิในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	2.451	1.148	น้อย	5
5	ระดับแสงสว่างในบริษัทของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.318	0.819	ปานกลาง	3
โดยรวม		3.241	0.704	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.241 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เหมาะกับการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 2 ห้องทำงานที่สะอาดสะดวกสบายสำหรับบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.451 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 3 ระดับแสงสว่างในบริษัทของท่าเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.318และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 4 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสถานที่มีความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.283 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 5 ระดับอุณหภูมิในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.451 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.148

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้แนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.520	0.728	มาก	4
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน	3.601	0.783	มาก	3
3	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานร่วมกับท่าน	3.665	0.725	มาก	2
4	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	3.682	0.737	มาก	1
5	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานเสมอไม่ว่าจะทำงานร่วมกับผู้ใดในหน่วยงานใด	3.468	0.810	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.587	0.579	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.587 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.579 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานร่วมกับท่านพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725

ลำดับที่ 3 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกันพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้แนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.520 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 5 ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานเสมอไม่ว่าจะทำงานร่วมกับผู้ใดในหน่วยงานใดพบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.468 และระดับของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

4.2.3 ระดับปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน

ข้อที่	การสนับสนุนพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือใช้ที่มีความทันสมัย	3.416	0.849	ปานกลาง	4
2	บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน	3.249	0.890	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	การสนับสนุนพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3	บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่การสนับสนุนด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.549	0.984	มาก	2
4	บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน	3.688	0.949	มาก	1
5	บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือสนับสนุนช่วยในการทำงานซึ่งทำให้เกิดความพอใจ	3.422	0.807	ปานกลาง	3
โดยรวม		3.464	0.713	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.464 และระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.688 และระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 2 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่การสนับสนุนด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 3 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือสนับสนุนช่วยในการทำงานซึ่งทำให้เกิดความพอใจพบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 และระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีเครื่องมือใช้ที่มีความทันสมัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.416 และระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 5 บริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า 3.249 และระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

4.2.4 ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว	3.462	0.838	ปานกลาง	1
2	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.370	0.822	ปานกลาง	3
3	ท่านมีโอกาสได้ร่วมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์	3.202	0.933	ปานกลาง	4
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร	3.445	0.871	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์การ	3.110	0.996	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.317	0.677	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.317 และระดับของปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.462 และระดับของปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.445 และระดับของปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.370 และระดับของปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้ร่วมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.202 และระดับของปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์การ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.110 และระดับของปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.996

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.5 ระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ข้อที่	เงินเดือนและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน	3.301	0.843	ปานกลาง	3
2	เงินโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.318	0.881	ปานกลาง	2
3	บริษัทฯจัดให้มีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรที่เพียงพอเหมาะสม	2.983	1.031	ปานกลาง	5
4	ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสม	3.295	0.999	ปานกลาง	4
5	บริษัทฯจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่างๆ	3.341	0.878	ปานกลาง	1
โดยรวม		3.247	0.722	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และมีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทฯจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่างๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.341 และระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 2 เงินโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.318 และระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ลำดับที่ 3 เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.301และระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.295 และระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.999

ลำดับที่ 5 บริษัทฯจัดให้มีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรที่เพียงพอเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.983 และระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.031

4.2.6 ระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านที่	ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.241	0.704	ปานกลาง	5
2	ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	3.587	0.579	มาก	1
3	การสนับสนุนพนักงาน	3.464	0.713	ปานกลาง	2
4	ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.317	0.677	ปานกลาง	3
5	เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.247	0.722	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.371	0.487	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.371 และระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.487 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.587 และระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.579

ลำดับที่ 2 การสนับสนุนพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.464 และระดับปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713

ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.317 และระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.677

ลำดับที่ 4 เงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.722

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.241 และระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.704

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

ผลการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาพนักงาน มีด้วยกัน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจโดยรวม ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกและด้านความภักดีของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาพนักงาน แยกเป็นแต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.3.1 การธำรงรักษาด้านความพึงพอใจโดยรวม

จากการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาด้านความพึงพอใจโดยรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่การธำรงรักษาด้านความพึงพอใจโดยรวม

ข้อที่	ความพึงพอใจโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง	3.636	0.835	มาก	2
2	ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ท่านได้ทำอยู่ปัจจุบัน	3.705	0.747	มาก	1
3	ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์การ	3.289	0.907	ปานกลาง	5
4	ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และช่วยให้ท่านมีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม	3.526	0.759	มาก	4
5	ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของบริษัทฯนี้มีความยุติธรรม	3.168	0.869	ปานกลาง	6
6	ท่านรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ	3.543	0.803	มาก	3
	โดยรวม	3.477	0.589	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า 3.477 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.589 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ท่านได้ทำอยู่ปัจจุบัน พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 2 ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และพนักงานแต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.543 และพนักงานแต่ละคนระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 4 ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และช่วยให้ท่านมีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.526 และพนักงานแต่ละคนระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 5 ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์การ พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.289 และพนักงานแต่ละคนระดับพึงความพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของบริษัทฯนี้มีความยุติธรรม พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.168 และพนักงานแต่ละคนระดับพึงความพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

4.3.2 การธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

จากการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

ข้อที่	ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านมีความมั่นใจว่าบริษัทฯมีความมั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป	3.977	0.806	มาก	4
2	ท่านมีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน	3.855	0.853	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกษียณอายุการทำงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนที่จะดำรงชีพอยู่ได้	3.711	0.919	มาก	6
4	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ	3.705	0.799	มาก	7
5	ท่านมีความมั่นใจว่าไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากบริษัทฯ	3.486	0.937	ปานกลาง	8
6	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันควร	4.075	0.807	มาก	1
7	ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมเนื่องจากทำงานที่บริษัทฯนี้	3.983	0.727	มาก	3
8	สำหรับท่านแล้วบริษัทฯแห่งนี้เป็นบริษัทฯที่ดีที่สุดที่ทำงานด้วย	4.023	0.769	มาก	2
	โดยรวม	3.851	0.526	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.851 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันควร พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.075 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 2 สำหรับท่านแล้วบริษัทฯแห่งนี้เป็นบริษัทฯที่ดีที่สุดที่ทำงานด้วย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.023 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมเนื่องจากทำงานที่บริษัทฯนี้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.983 และพนักงานแต่ละคนมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 4 ท่านมีความมั่นใจว่าบริษัทฯมีความมั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.977 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 ท่านมีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.855 และพนักงานแต่ละคนมีมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 6 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกษียณอายุการทำงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนที่จะดำรงชีพอยู่ได้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.711 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 8 ท่านมีความมั่นใจว่าไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากบริษัทฯ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.486 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

4.3.3 การธำรงรักษาด้านความภักดีของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาด้านความภักดีของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการธำรงรักษาด้านความภักดีของพนักงาน

ข้อที่	ความภักดีของพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงบริษัทฯ เสมอ	4.087	0.705	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ความภักดีของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาบริษัทฯให้เจริญเติบโตให้ได้มากที่สุดตามความสามารถที่ทำได้	4.081	0.726	มาก	3
3	ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน	3.948	0.929	มาก	5
4	ท่านคิดว่าจะทำงานกับบริษัทฯตลอดไปจนเกษียณ	3.908	0.941	มาก	6
5	ท่านจะชักชวนเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานเพื่อพัฒนาบริษัท	3.977	0.806	มาก	4
6	ท่านไม่เคยนำข้อมูลความลับของบริษัทมาเปิดเผย	4.324	0.869	มาก	1
	โดยรวม	4.053	0.603	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการธำรงรักษาด้านความภักดีของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.603 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านไม่เคยนำข้อมูลความลับของบริษัทมาเปิดเผย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.324 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 2 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงบริษัทฯเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.087 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 3 ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาบริษัทฯให้เจริญเติบโตให้ได้มากที่สุดตามความสามารถที่ทำได้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.948 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านจะชักชวนเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถมาร่วมงานเพื่อพัฒนาบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.977 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.948 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.929

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าจะทำงานกับบริษัทฯตลอดไปจนเกษียณ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.908 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.941

4.3.8 การธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

จากการวิเคราะห์ระดับการธำรงรักษาพนักงานโดยรวมได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงใน ตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการธำรงรักษพนักงาน

ด้านที่	การธำรงรักษาพนักงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความพึงพอใจโดยรวม	3.477	0.589	ปานกลาง	3
2	ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก	3.851	0.526	มาก	2
3	ด้านความภักดีของพนักงาน	4.053	0.603	มาก	1
	โดยรวม	3.794	0.573	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.794 และระดับการธำรงรักษาพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความภักดีของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และระดับความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.603

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.851 และระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526

ลำดับที่ 3 ด้านความพอใจโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 และระดับความพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.589

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผู้วิจัยได้กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ดังนี้

CON คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

REL คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

BAC คือ การสนับสนุนพนักงาน

AGC คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ

SAL คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน

$\hat{RET}_1$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม

$\hat{RET}_2$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

$\hat{RET}_3$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน

$\hat{RET}_4$ คือ ค่าประมาณการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

4.4.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อปัจจัยการธำรงรักษาด้านความพึงพอใจโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ด้านความพึงพอใจโดยรวม ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.783	3.333	0.001**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.050	-0.886	0.377
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	0.078	1.445	0.150
การสนับสนุนพนักงาน	0.192	3.281	0.001**
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.260	4.429	0.000**
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.322	6.163	0.000**
$R = 0.657$; $R^2 = 0.432$; SEE = 0.204 ; F = 49.345 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.432 แสดงถึงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรการธำรงรักษาพนักงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมได้ร้อยละ 43.20 โดยที่เงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b_5 = 0.322) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในด้านความพึงพอใจโดยรวม ในเชิงเส้นตรง (b_4 = 0.260) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ ลำดับถัดมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานในด้านความพึงพอใจโดยรวม ในเชิงเส้นตรง (b_3 = 0.192) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในด้านความพึงพอใจโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ดังสมการ

$$\hat{RET}_1 = 0.783^{**} - 0.050\ CON + 0.078\ REL + 0.192^{**}\ BAC + 0.260^{**}\ AGC + 0.322^{**}\ SAL$$

4.4.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.868	7.033	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.141	-2.230	0.027*
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	0.336	5.476	0.000**
การสนับสนุนพนักงาน	0.137	2.069	0.040*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.093	1.393	0.165
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.140	2.366	0.019*
$R = 0.540$; $R^2 = 0.292$; SEE = 0.449 ; F = 13.775 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.292 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกได้ร้อยละ 29.20 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b_2 = 0.336) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางลบต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในเชิงเส้นตรง (b_1 = -0.141) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ถัดมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรง (b_5 = 0.140) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรง (b_3 = 0.137) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ตามลำดับ ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ดังสมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\hat{RET}_2$ = 1.868** -0.141* CON + 0.336** REL + 0.137* BAC + 0.093 AGC + 0.140* SAL

4.4.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อปัจจัยการธำรงรักษาด้านความภักดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ด้านความภักดีของพนักงานได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	2.858	8.512	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.212	-2.656	0.009**
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	0.252	3.250	0.001**
การสนับสนุนพนักงาน	0.191	2.286	0.024*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.099	1.175	0.242
เงินเดือนและค่าตอบแทน	-0.003	-0.045	0.964
$R = 0.375$; $R^2 = 0.141$; SEE = 0.568 ; F = 5.478; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.141 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน ได้ร้อยละ 14.10 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของด้านความภักดีของพนักงาน ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b_2 = 0.252) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทางลบต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของด้านความภักดีของพนักงาน ในเชิงเส้นตรง (b_1 = -0.212) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ถัดมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของด้านความภักดีของพนักงาน ในเชิงเส้นตรง (b_3 = 0.191) ที่ระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพและเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ดังสมการ

$\hat{RET}_3 = 2.858^{**} - 0.212^{**}$ CON $+ 0.252^{**}$ REL $+ 0.191^{*}$ BAC $+ 0.099$ AGC $- 0.003$ SAL

4.4.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อปัจจัยการธำรงรักษาโดยรวม

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวมได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.575	9.172	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.051	-1.248	0.214
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	0.263	6.620	0.000**
การสนับสนุนพนักงาน	0.176	4.117	0.000**
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.130	3.034	0.003**
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.112	2.935	0.004**
$R = 0.723$; $R^2 = 0.522$; SEE = 0.290 ; F = 36.484 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.522 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายการธำรงรักษาพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 52.20 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_2 =$ 0.263) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.176$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ถัดมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรง (b_4 = 0.130) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรง (b_5 = 0.112) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการธำรงรักษาโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ได้ดังสมการ

$\hat{RET}_4$ = 1.575** - 0.051 CON + 0.263** REL + 0.176** BAC + 0.130** AGC + 0.112** SAL

4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 173 คน พบว่ามีผู้เสนอความคิดเห็นเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในคำถามปลายเปิดเป็นจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.51 และไม่เสนอความคิดเห็นจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 92.49 เมื่อพิจารณาจากข้อมูลความคิดเห็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.5.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.อากาศช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม ค่อนข้างร้อนมาก ต้องการให้ช่วยทำให้อากาศเย็นขึ้นในช่วงดังกล่าว

2.อากาศร้อนมากในสถานที่ปฏิบัติงาน

3.เพิ่มประสิทธิภาพห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกสบาย ระดับแสงสว่างที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

4.5.2 ด้านการสนับสนุนพนักงาน

1.เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานน่าจะมีความทันสมัยมากกว่าปัจจุบัน

2.เพิ่มเติมอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน

4.5.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

1.ควรสนับสนุนเพิ่มเติมเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

2.ควรสนับสนุนเพิ่มเติมเรื่องการให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาตนเอง

4.5.4 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.ค่าการศึกษาบุตร จ่ายให้ไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

2.สวัสดิการรักษาพยาบาลไม่เพียงพอ เนื่องจาก สถานพยาบาลคิดค่าใช้จ่ายสูง

3.เงินเดือนสำหรับพนักงานระดับกลาง ไม่ได้มีการปรับขึ้น มีแต่การปรับค่าแรงขั้นต่ำ

4.5.5 ด้านความพึงพอใจโดยรวม

1.ปรับปรุงเรื่องสภาพแวดล้อมทั่วไปของโรงงานให้ดูร่มรื่น น่าปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

2.องค์การควรให้ความสำคัญกับการมีนโยบายและการบริหารงานที่โปร่งใส การมีความยุติธรรมเป็นสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง " ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง" โดยระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2558 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกคนที่ได้รับการปรับระดับประจำปี 2557 ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง จำนวน 303 คน โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 173 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยแยกออกเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชายมีอายุมากกว่า 30 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 - 30,000 บาท ตำแหน่งงาน Operator (G12-G14) หน่วยงานที่สังกัด Electric System (ESD) และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี

5.1.2 ข้อมูลระดับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในแต่ละด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ข้อมูลระดับการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม

ผลการวิจัยพบว่าระดับการธำรงรักษาพนักงานโดยรวมของ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านการธำรงรักษาพนักงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกและด้านความภักดีของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความพอใจโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปผลเรียงลำดับของสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวม จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดลองสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ด้านความพึงพอใจโดยรวมพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษา ในด้านความพึงพอใจโดยรวม ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และลำดับถัดมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานในด้านความพึงพอใจโดยรวม ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการธำรงรักษา ในด้านความพึงพอใจโดยรวม ได้ร้อยละ 43.20

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกจาก ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลจากการทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลทางบวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ถัดมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ถัดมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางลบต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อการธำรงรักษาด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ได้ร้อยละ 29.20

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลจากการทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกงด้านความภักดีของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของด้านความภักดีของพนักงาน ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของด้านความภักดีของพนักงาน ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ถัดมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทางลบต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของด้านความภักดีของพนักงาน ในเชิงเส้นตรง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพและเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานด้านความภักดีของพนักงาน ได้ร้อยละ 14.10

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสนับสนุนพนักงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลจากการทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ด้านโดยรวม พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนพนักงานมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ถัดมาคือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ในเชิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยรวม ได้ร้อยละ 52.20

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 ระดับการธำรงรักษาพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.794 โดยค่าเฉลี่ยของระดับการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ด้านความภักดีของพนักงานมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกและด้านความพึงพอใจโดยรวม ตามลำดับดังนี้

ด้านความภักดีของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับความภักดีของพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 โดยพนักงานคิดเห็นว่า การคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทฯ การมีความตั้งใจจะพัฒนาบริษัทฯ การทำงานกับบริษัทฯจนเกษียณ การชวนเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้มาร่วมงานเพื่อพัฒนาบริษัทและการไม่นำความลับของบริษัทฯ ไปเปิดเผยนั้น เป็นการแสดงเจตนาอันบริสุทธิ์ให้กับบริษัทฯ ได้รับรู้และเป็นวิธีการเมื่อพนักงานปฏิบัติแล้วจะสามารถแสดงออกถึงความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล บุญญะฤทธิ์ (2551) ศึกษาปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่ เพลินจิต ที่ระบุว่า ความจงรักภักดี ประกอบด้วยความทุ่มเทในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์การ รักษาผลประโยชน์ขององค์การ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความซื่อสัตย์ในการทำงาน

ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก พบว่าพนักงานมีระดับความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.851 ด้วยเหตุผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ นโยบายของการว่าจ้างงานจนเกษียณ การไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันควร การยอมรับจากผู้อื่นว่าบริษัทฯที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทฯที่ดีและการยอมรับว่าบริษัทฯนี้เป็นบริษัทฯที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นนัดดา ราชคมน์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจำหน่ายรถยนต์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่ระบุว่าปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจเกิดความอยากที่จะทำงานกับองค์กร

ด้านความพอใจโดยรวม พบว่าพนักงานมีระดับความพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.477 ด้วยเหตุผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่อที่ว่าบริษัทฯที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้นเป็นบริษัทฯชั้นนำและมีชื่อเสียง ดังนั้นพวกเขาจึงอาจมีความคาดหวังว่าจะต้องได้รับสิ่งที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่าพวกเขามีความคิดที่ต้องการคงอยู่กับบริษัทฯที่ตนเองปฏิบัติงานในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ยังได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังคงมีความปรารถนาที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าเดิมขณะที่ประเด็นอื่นๆที่พบมีดังนี้คือ ประเด็นการสนับสนุนพนักงาน ประเด็นความก้าวหน้าในอาชีพและประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งนั้นหมายถึงพนักงานยังคงต้องการให้บริษัทฯเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าว อย่างไรก็ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับระดับอุณหภูมิในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอย่างไรนั้นเป็นประเด็นที่น่าสังเกตุว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.451 จัดว่าอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้บริษัทฯควรปรับปรุงระดับอุณภูมิในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล และกังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ (2552) ที่ศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่ง (Talent Retention) กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทรูวิชนั่ส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่งหรือดาวเด่นในองค์การได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.2.2 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

จากผลการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวม ได้ร้อยละ 52.20 โดยปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกงมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ในส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง โดยรวม ซึ่งอธิบายได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความคิดเห็นที่ว่าการให้คำแนะนำในการทำงาน การให้ความเคารพเพื่อนร่วมงาน การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานร่วมกับทุกๆหน่วยงาน เป็นบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่ควรมีในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ สมร (2551) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด. ระบุว่าเพื่อนคือคนที่ทำงานกับเราตลอด ซึ่งถ้าเพื่อนดี จะทำให้คนในแผนกมีความสนิทสนมไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกัน ไม่ขัดแย้งกัน ทำให้ทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องกังวลอันส่งผลให้เกิดความสามัคคีในแผนกด้วย

ปัจจัยด้านการสนับสนุนพนักงาน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความคิดเห็นที่ว่าบริษัทได้ให้การสนับสนุนด้านการใช้สื่อสารเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และการที่บริษัทมีการส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน เป็นอีกประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปรียารัตน์ ธัญญะกิจ (2550) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล แอนด์ เอส ชิบาคอน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระบุว่าบริษัทฯ มีการจัดทำสถานที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างถูกต้องตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐาน โดยมีการวางแบบแปลนของพื้นที่ให้เหมาะสม มีการวัดระดับของ เสียง,แสง ,อุณหภูมิ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีการจัดเตรียมไว้อย่างถูกต้อง และมีการตรวจสอบระบบความปลอดภัยด้วย

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความคิดเห็นที่ว่าปัจจัยดังกล่าวพนักงานทุกระดับชั้นมีความต้องการอยู่เหมือนกันในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่นในเรื่องของการได้มีโอกาสได้เข้าร่วมสัมนา อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพล มหาวงศนันท์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในทัศนคติของพนักงานบริษัท เชียงราย บิ๊กซี จำกัด จังหวัดเชียงราย ระบุว่าความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงสุดคือ การได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงาน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้นจะต้องเหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน โดยปัจจุบันพนักงานยังมีความคิดเห็นว่าบริษัทฯยังไม่ได้ให้ค่าตอบแทนที่สูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ได้ให้สวัสดิการดีเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ เตชันวัย (2550) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)ที่ระบุว่าพนักงานที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ทั้งนี้เนื่อง มาจากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานทั้งภายในและภายนอก ส่วนใหญ่บริษัทฯได้จัดสถานที่ให้เหมาะสมและปลอดภัยกับการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานอยู่แล้ว ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่าไม่จำเป็นที่จะต้องให้บริษัทปรับปรุงเพิ่มเติมในด้านนี้อีกแต่อย่างใด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เรวัตร ขาวสำอางค์ (2555) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการไฟฟ้านครหลวงได้กล่าวว่าอาจเป็นเพราะปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จัดเป็นความต้องการของร่างกายและความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow แม้ว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงโดยปกติแล้วจะรายได้และสวัสดิการที่ดีกว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ แต่จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนเป็นสังคมบริโภคนิยม ย่อมส่งผลให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตยังมีความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้อยู่มาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง บริษัทควรให้ความสำคัญปัจจัยใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สภาพอากาศในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ค่อนข้างร้อน ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเป็นส่วนใหญ่

2. ด้านการสนับสนุนพนักงาน จากการศึกษาพบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานสมควรมีความทันสมัยมากกว่าปัจจุบัน และเพิ่มเติมอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน

3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากการศึกษาพบว่า ควรสนับสนุนเพิ่มเติมเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูง เพื่อนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ค่าการศึกษาบุตร จ่ายให้ไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง สวัสดิการรักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอ เนื่องจาก สถานพยาบาลคิดค่าใช้จ่ายสูง และเงินเดือนสำหรับพนักงานระดับกลาง ไม่ได้มีการปรับขึ้น มีแต่การปรับค่าแรงขั้นต่ำเท่านั้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานทุกคน เพื่อในอนาคตคนที่ไม่ได้รับการปรับระดับจะมาเป็นพนักงานที่ได้รับการปรับระดับด้วยก็ได้ และอาจจะได้ข้อมูลที่ไม่เหมือนกับพนักงานที่ได้รับการปรับระดับ และอาจจะนำผลของทั้งสอง มาวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับใช้กับบริษัทฯได้ครอบคลุมกว่า

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานทุกโรงงานในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ให้เหมาะสมในแต่ละโรงงาน และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการธำรงรักษาพนักงานต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กฤติน กุลเพ็ง. 2552. **ไม่อยากให้เสียคนเก่งในองค์การต้องทำอย่างไร.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่** 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิ่งพร ทองใบ. 2545. **การบริหารค่าตอบแทน.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน." วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คมสัน ชัยเจริญศิลป์. 2542. "ความจงรักภักดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตารวจ กองตารวจป่าไม้." วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต(อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิรัฐกานต์ สุวรรณกาญจน์. 2556. "กลยุทธ์การธำรงรักษาบุคลากรของสถานศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบน." วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2537. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่** 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชัยชัย พันธุ์เกตุ. 2552. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคแข่งขัน. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2557, จาก http://www.hu.ac.th/academic/article/hr/chatchai.htm

ฐิติพร ชมภูคำ. 2548. "การบริหารเพื่อจัดการความรู้"**วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.**,24(103),21-29.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2546. **มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินฟอร์มีเดียบุ๊คส์.

ธัญนาฏ ญาณพิบูลย์. 2556. "แนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลกรณีศึกษา ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จากัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณัฐวุฒิ เตชันวัย 2550 "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. 2549. **การจัดการทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิติมา นพบุรี. 2549. "การธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำพูน." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ปิ่นนัดดา ราชคมน์. 2550 "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจำหน่ายรถยนต์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย." การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปฐมพงษ์ โตพานิชย์สุรีย์. 2551. "การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การ:กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ."**วารสารบริหารธุรกิจ**, 33(127), 35-49.

ปรียารัตน์ ธัญญะกิจ. 2550 "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล แอนด์ เอส ชิบาคอน (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์แห่งมหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ รอดพยันตร์.2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักษ์ภักดีต่อองค์กรพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กรุงเทพฯ. " วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันวิสาข์ สมร. 2551 "ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด." การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546**. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

เรวัตร ขาวสำอางค์. 2555 "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการไฟฟ้านครหลวง." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วรัญญา ปัญญานวล. 2555. "การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เกรท การ์เดียน นอร์ทเทอร์น จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วรางคณา สนรักษา. 2550. "การศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการธำรงรักษาพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45." วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2551. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: วี. เจ.

วิภาวี สิทธิวัง. 2549. "การใช้น้ำมันหอมระเหยในที่ทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิเชียร วิทยอุดม. 2550. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ธนชัชการพิมพ์.

สมคิด บางโม.2538. **หลักการจัดการ.** กรุงเทพ : วิทยพัฒน์

สวรัตน์ สวธนไพบูลย์. 2548. "ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุกัญญา มกุฎอรฤดี. 2551. **การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศกับงานทรัพยากรมนุษย์ในวงการห้องสมุด.** โดมทัศน์, 29(2), 25-35

สุชีวา ลี้วิทยา. 2554. "ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล และกังวาน ยอดวิศิษฎ์ศักดิ์. 2552 "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคนเก่ง (Talent Retention) กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุธิดา โตพันธานนท์. 2549. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. 2550. "การศึกษาการธำรงค์รักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หลักการและแนวคิด).**กรุงเทพมหานคร: เอ็ม. ที. เพรส.

สารานุกรมไทย. 2552. วิกิพิกเดีย สารานุรม. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิรินดา ทวนสุวรรณ์. 2549. "สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและ-สหกรณ์ ." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสนาะ ติเยาว์. 2543. **การบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

อนิวัช แก้วจำนง. 2552. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: นำศิลป์โฆษณา.

อมรรัตน์ สว่างอารมย์. 2549. "ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออก จากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เอกพล บุญญะฤทธิ์. 2551 "ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวง สำนักงานใหญ่ เพลินจิต." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

อิทธิพล มหาวงศนันท์. 2550 "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในทัศนคติของพนักงาน บริษัท เชียงราย บิ๊กซี จำกัด จังหวัดเชียงราย." การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

อับดุลรอมัน เปาะซา. 2556. "การธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครู ในจังหวัดนราธิวาส." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Amit Bijon Dutta, Sneha Banerjee. 2014 "Study Of Employee Retention" **International Journal of Business Management & Research**

Buchanan, Bruce 1974. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization. " New York **Administrative Science Quarterly.** December:19(4) :533-534

Eva Kyndt, Filip Dochy, Maya Michielsen, Bastiaan Moeyaert. 2008 "Employee Retention : Organisational and Personal Perspectives" Katholieke Universities Leuven

Gordon, M.E. And Others 1980. "Commitment To The Union : Development Of A Measure and An Examination of its Correlates." **Journal of Applied Psychology Monograph**. August:65(12):479-499

Hirschman. 1970. "A. O.Exit,Voice and Loyalty. London." Harvard University

Peter Cappelli. 2554. แปลและเรียบเรียงโดย ประคัลย์ ปัณฑพลังกูร. **การว่าจ้างและรักษาบุคลากร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.

Steers. 1991. R.M. and W.L. Porter. **Motivation and Work Behavior**. 5th ed. New York : McGraw-Hill

Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. 2002. **Organizational Behavior: Solutions for Management**. Boston: McGraw-Hill Irwin.

Yamane, T.1973. **Statistic: An Introductory Analysis.** 3 rd ed. New York: Harper and Row.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐☐

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย
เรื่อง ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน
ในบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานที่ได้รับการปรับระดับใน บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัดโรงงานบางปะกง

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในงานวิจัยโดยภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน
ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ

****ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล****

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายพันธุ์เทพ ลดาบรรณ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ตามสถานภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด **<u>เพียงข้อเดียว</u>** (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. เพศ
   ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ
   ( ) มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี ( ) มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
   ( ) มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี ( ) มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพ
   ( ) โสด ( ) สมรส
   ( ) หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
   ( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
   ( ) ปวส. / อนุปริญญา ( ) ปริญญาตรี
   ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน
   ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ( ) มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท
   ( ) มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท
   ( ) มากกว่า 40,000 บาท
6. ตำแหน่งงาน
   ( ) Management (G0-G5) ( ) Senior Officer (G6-G8)
   ( ) Officer (G9-G14) ( ) Team Leader (G6-G8)
   ( ) Line Leader (G9-G11) ( ) Operator (G12-G14)
7. หน่วยงานที่สังกัด
   ( ) Electric System (ESD) ( ) Part Engineer Manufacturing (PEM)
   ( ) Corporate & Administration (CAD)
8. ระยะเวลาในการทำงาน
   ( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ( ) มากกว่า 5 ปี – 10 ปี
   ( ) มากกว่า 10 ปี – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี – 20 ปี
   ( ) มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
2. ห้องทำงานที่สะอาดสะดวกสบายสำหรับบุคลากร					
3. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างครบครัน					
4. ระดับอุณหภูมิในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
5. ระดับแสงสว่างในบริษัทของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน					
2.ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพซึ่งกันและกัน					
3.ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกับท่าน					
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ					
5. ท่านมีความสุขในการทำงานเสมอไม่ว่าจะทำงานร่วมกับผู้ใดในหน่วยงานใด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการสนับสนุนพนักงาน					
1. บริษัทมีเครื่องมือที่มีความทันสมัยในการทำงาน					
2. บริษัทมีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน					
3. บริษัทให้การสนับสนุนด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน					
4. บริษัทมีการส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน					
5. บริษัทมีเครื่องมือสนับสนุนช่วยในการทำงานซึ่งทำให้เกิดความพอใจ					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
1. บริษัทมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว					
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
3. ท่านมีโอกาสได้ร่วมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์อยู่เป็นประจำ					
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร					
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองพัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์การ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน					
1.เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน					
2.เงินโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
3.บริษัทฯจัดให้มีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรที่เพียงพอเหมาะสม					
4. ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอเหมาะสม					
5. บริษัทฯจัดให้มีสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่ออำนวยความสะดวกยามจำเป็นที่ต้องการใช้เงินในกรณีต่างๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน

การธำรงรักษา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านความพอใจโดยรวม					
1.ท่านได้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกและความถนัดของตนเอง					
2.ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ท่านได้ทำอยู่ปัจจุบัน					
3.ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทั่วไปของบริษัทฯ					
4.ท่านพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และช่วยให้ท่านมีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม					
5.ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของบริษัทฯนี้มีความยุติธรรม					
6.ท่านรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ					
ด้านความน่าจะเป็นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก					
1.ท่านมีความมั่นใจว่าบริษัทฯมีความมั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป					
2.ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้รับการจ้างจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน					
3.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกษียณอายุการทำงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนที่จะดำรงชีพอยู่ได้					
4.ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ					
5.ท่านมีความมั่นใจว่าไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากบริษัทฯ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 (ต่อ)

การธำรงรักษา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
6.ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันควร					
7.ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมเนื่องจากทำงานที่บริษัทฯนี้					
8.สำหรับท่านแล้วบริษัทฯแห่งนี้เป็นบริษัทฯที่ดีที่สุดที่ทำงานด้วย					
ด้านความภักดีของพนักงาน					
1.ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงบริษัทฯมาก่อนเสมอ					
2.ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาบริษัทฯให้เจริญเติบโตให้ได้มากที่สุดตามความสามารถที่ทำได้					
3.ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน					
4.ท่านคิดว่าจะทำงานกับบริษัทฯตลอดไปจนเกษียณ					
5.ท่านจะชักชวนเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานเพื่อพัฒนาบริษัท					
6.ท่านไม่เคยนำข้อมูลความลับของบริษัทมาเปิดเผย					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายพันธุ์เทพ ลดาบรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	16 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่อยู่	99/347 หมู่ 10 ลำผักชี หนองจอก กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ประสบการณ์การทำงาน	ปี พ.ศ. 2546 – 2548 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ซัมมิท ออโต้ ซีท จำกัด ปี พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ฝ่ายพนักงานสัมพันธ์ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานเวลโกรว์
E-mail	punthap.l@denso.co.th

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้