

การร่ำรรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

Employee Retention at Anya Thani Industrial Estate

อัญญารัตน์ สุทธิประภา, ทศพร มะหะหมัด*, ดร.ชินโสณ วิสิฐนิกิจา**

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การร่ำรรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี วัดผลกระทบของการศึกษาเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการร่ำรรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-Way ANOVA) Correlation และ Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุ 36 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส อายุงาน 5-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายผลิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการร่ำรรักษาพนักงาน ภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยการร่ำรรักษาพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมากทิศทางเดียวกัน และปัจจัยการร่ำรรักษาพนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคือด้านค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาการร่ำรรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญในระดับมาก ความสำคัญในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำเป็นธรรมและชัดเจนต่อพนักงาน จัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพมีความสำคัญในระดับมาก ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตตามสายงานให้โอกาสพนักงานเก่าเมื่อมีพนักงานลาออก และมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสำคัญในระดับมาก ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการทำงานของพนักงานในสายงานอาชีพอย่างเป็นระบบ มีระบบการสอนงานระบบที่เสี่ยงในการทำงานด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาองค์การต้องจัดให้มีการชี้แจงและอบรม เรื่องวัฒนธรรมองค์การรวมถึงมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ด้านค่าตอบแทนมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านภาพรวมปัจจัยการร่ำรรักษาพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมเฉลี่ยสูงมากทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยจัดให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

*ที่ปรึกษาหลัก

**ที่ปรึกษาร่วม

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการจํารักรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of job satisfaction and factors of employee retention at Anya Thani Industrial Estate by using statistical quantitative research application with a questionnaire as a tool. The statistical application used were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, correlation, and regression.

Findings from the study revealed that most of 400 respondents were females, earned bachelor degree, age over 36 years old, married status, work for corporation between 5–10 years, earned monthly income over 20,000 baht, and operational level of occupation. The average picture of the opinions of job satisfaction and factors of employee retention were in high level. The hypothesis testing revealed that the personal different such as gender, age, marital status, level of education, average monthly income, duration of work, and work position affected job satisfaction and factors of employee retention at Anya Thani Industrial Estate at statistical significant 0.01 level. The picture of the opinions of factors of employee retention correlated to job satisfaction at high level in same direction such as following details, compensations, corporation culture, and work atmosphere.

Recommendations from the study were that administrative officers should pay attention to the following factors such as salary, compensation which comply by the government regulation, job responsibility, when there are new hire, company should give orientation regarding company culture and policy, supervisors should treat employees equally, advance training for future career position professionally in a systematic way, safety job environment to prevent work accidents, and building relations between colleagues at all level consistently.

Keywords: Factors of Employee Retention at Anya Thani Industrial Estate

บทนำ

ในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจต้องมีการปรับตัววางแผนธุรกิจ รวมถึงกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือหากธุรกิจใดสามารถเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงได้ก็ถือว่าเป็นธุรกิจที่ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยมจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่เฝ้าจากความคิดและความสามารถของ "คน" ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักๆ ที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันโดยองค์การต้องมีการจัดการที่ดี เพื่อให้้องค์การสามารถดึงความรู้ความสามารถของ "คน" ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ้องค์การ รวมถึง้องค์การต้องมียุทธวิธีการรักษาคนดี มีความสามารถให้อยู่คู่กับ้องค์การได้นานๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจํารักรักษาพนักงานใน้องค์การ

นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี หรือ เจมโมโพลิส จดทะเบียนในนาม บริษัท ไอ.จี.เอส. จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 38 ซอยสุขาภิบาล 2 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250 โทรศัพท์ 02 727 0000-22 เบอร์แฟกซ์ : 02 727 0030 ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2533 โดยมีจุดเริ่มต้นที่จะจัดทำศูนย์อ้อมุณเณและเครื่องประดับในประเทศไทย จากความสำเร็จของโครงการทำให้มีผู้ประกอบการในกิจการอ้อมุณเณและเครื่องประดับเปิดดำเนินการในนิคมอุตสาหกรรมอ้อมุณเณจำนวนกว่า

145 บริษัทฯ มีแรงงานกว่า 20,000 คน และต่อมาในปี 2551 ด้วยการสนับสนุนจากกรมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจึงได้จัดทำโครงการ Gemopolis free zone ซึ่งเป็น Free zone แห่งแรกและแห่งเดียวในกรุงเทพฯ ที่สามารถประกอบกิจการได้หลากหลาย ได้แก่ กิจการอัญมณีและเครื่องประดับ นาฬิกา อุปกรณ์ไอที ไตรคมนาคม อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ทางการแพทย์ เลนส์แว่นตา เครื่องเขียน กีฬา และของเด็กเล่น โดยปราศจากภาระภาษีจึงเป็นเสมือน Free port แห่งเดียวในประเทศไทยนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีแผนที่จะพัฒนาที่ดินส่วนที่เหลือเพื่อให้สอดคล้องกับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศและการเจริญเติบโตของชุมชนรอบๆ โครงการ เพื่อเป็นการต้อนรับนักลงทุนจากทั้งในประเทศและต่างประเทศจากทั่วโลกจากการที่ธุรกิจเปิดดำเนินการจำนวนมากความต้องการแรงงานก็เพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามแรงงานที่จำเป็นสำหรับธุรกิจประเภทนี้คือแรงงานที่มีฝีมือที่มีทักษะในการทำงานซึ่งทักษะจะเกิดขึ้นได้มาจากประสบการณ์และอายุการทำงานของแรงงาน

จากความเป็นมาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหาวิธีการในการดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน มีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร อ้างอิงที่มาของข้อมูล <http://www.gemopolis.com>

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ขอบเขตของการศึกษา

ด้านเนื้อหาการศึกษาในเรื่องการดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยศึกษาด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี รวมจำนวน 400 คน เพศหญิง 236 คน และเพศชาย 164 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่องการดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำรงรักษาพนักงานจึงกำหนดวิธีการในการศึกษาดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจาก พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายวัน ภายในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากตำรา รายงานการศึกษา เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา อายุงานและตำแหน่งงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือค่าร้อยละโดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 หัวข้อใหญ่ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามรายละเอียดเป็นความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึงสำคัญมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึงสำคัญมาก ระดับ 3 หมายถึงสำคัญปานกลาง ระดับ 2 หมายถึงสำคัญน้อยและระดับ 1 หมายถึงสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึงสำคัญมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึงสำคัญมาก ระดับ 3 หมายถึงสำคัญปานกลาง ระดับ 2 หมายถึงสำคัญน้อย และระดับ 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด ตัวแปรที่ใช้วัดความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวแทนจำนวน 40 คน นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไปจะตอบแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัดผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้จำนวน 40 ชุดกับพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.97 มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและปัจจัยการดำรงรักษา

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way-ANOVA) และสถิติ Regression Analysis

ผลของการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุ 36 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส อายุงาน 5-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายผลิต

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญ ด้าน บทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านบทบาทหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้คือ สามารถทำงานกับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาการจัดโครงสร้างของหน่วยงานเอื้อประโยชน์ให้กับการทำงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา สามารถแก้ปัญหาให้ได้การบริหารงานของหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การบริหารของหัวหน้างาน/ผู้บริหารเป็นธรรมและชัดเจนต่อพนักงานในองค์กรตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้คือ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงานได้ องค์กรมีระบบการสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ องค์กรให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น และตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน

ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางดังนี้คือ เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาองค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมวัฒนธรรมองค์กร บริเวณที่ทำงานมีความสะอาด การระบายอากาศที่ดีและมีแสงสว่างเพียงพอ มีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ บริเวณที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการด้านขยะมูลฝอย น้ำเสียและการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างถูกสุขลักษณะ ผู้บริหารและหัวหน้างาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร

ด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ชดเชยนิฟอรัม ประกันชีวิต การขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง การปรับเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีพ มีเกณฑ์การให้รางวัล โบนัส และผลตอบแทนที่ชัดเจน

ด้านข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ

พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่แตกต่างกันจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เพศ	Mean	Std. Deviation	df	t	P-Value	ผลการทดสอบ
ชาย	-.608	.071	398	-8.575	.000**	แตกต่าง
หญิง	-.608	.068				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P-Value	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	22.881	3	7.627	14.649	.000**	แตกต่าง
ในกลุ่ม	206.172	396	.521			
รวม	229.053	399				

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P-Value	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	33.243	2	16.622	33.700	.000**	แตกต่าง
ในกลุ่ม	195.810	397	.493			
รวม	229.053	399				

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P-Value	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	72.396	3	24.132	61.002	.000**	แตกต่าง
ในกลุ่ม	156.657	396	.396			
รวม	229.053	399				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P-Value	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	58.187	3	19.396	44.952	.000**	แตกต่าง
ในกลุ่ม	170.866	396	.431			
รวม	229.053	399				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P-Value	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	75.374	3	25.125	64.741	.000**	แตกต่าง
ในกลุ่ม	153.053	396	.388			
รวม	229.053	399				

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่แตกต่างกันดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างของพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P-Value	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	91.370	3	30.457	87.599	.000	แตกต่าง
ในกลุ่ม	137.683	396	.348			
รวม	229.053	399				

**ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. ปัจจัยการดำรงรักษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีพบว่าปัจจัยการดำรงรักษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีอยู่ในระดับสูงมากทิศทางเดียวกันดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการธำรงรักษานักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการธำรงรักษานักงาน	ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
	R	P-Value	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	.919**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	4
ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ	.919**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	4
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	.938**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	2
ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.926**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	3
ด้านค่าตอบแทน	.943*	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	1
ภาพรวมเฉลี่ย	1.000**	.000	สูงมากทิศทางเดียวกัน	

**Correlation is significant at the .05 level (2-tailed)

จากตารางปัจจัยด้านการธำรงรักษานักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พิจารณาความสัมพันธ์จากสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ r เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยการธำรงรักษานักงานในเรื่องด้านค่าตอบแทน ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = .943
2. ปัจจัยการธำรงรักษานักงานในเรื่องด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = .938
3. ปัจจัยการธำรงรักษานักงานในเรื่องด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = .926
4. ปัจจัยการธำรงรักษานักงานในเรื่องด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = .919
5. ปัจจัยการธำรงรักษานักงานในเรื่องด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = .919

3. ปัจจัยการธำรงรักษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ องค์การมีการให้เงินโบนัสอย่างเหมาะสม องค์การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์การได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรม วัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารและหัวหน้างานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงานใน 3-5 ปีข้างหน้า มีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาด การระบายอากาศที่ดีและมีแสงสว่างเพียงพอ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน องค์การให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น องค์การมีระบบการสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน องค์การมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนางานในสายงานอาชีพอย่างเป็นระบบ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงานได้เพียงใด ปัจจัยด้าน

บทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำเป็นธรรมและชัดเจนต่อพนักงานในองค์กร ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถทำงานกับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างของหน่วยงานเอื้อประโยชน์ให้กับการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน องค์กรมีการจัดลำดับการเติบโตตามสายงานเพื่อทดแทนกรณีมีพนักงานลาออก มีโอกาสแสดงผลงานนอกเหนือจากหน้าที่หลักที่ได้รับความคาดหวังการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำมาแสดงผลออกถึงประสิทธิภาพ มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ตามความสามารถงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยการดำรงรักษานักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีผู้ศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยการดำรงรักษานักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในภาพรวม ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ปรางทอง (2557) ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำรงรักษานักงานของ บริษัท เอ็นเอสแก๊สแอลพีจี จำกัด ผลการศึกษาพบว่าการดำรงรักษานักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาความสำคัญอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2558) ศึกษาเรื่องการดำรงรักษาคคนเก่งในองค์กร พบว่าด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพอยู่ในระดับมาก

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารักษ์ บุญนุช (2555) ศึกษาเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญนันท์ ภัทรสรณ์สิริ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่าด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนย์ชนก ศรีสวัสดิ์ (2556) ศึกษาเรื่องการศึกษานโยบายปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงพบว่า ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านภาพรวมปัจจัยการดำรงรักษานักงาน ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานกับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจัดโครงสร้างของหน่วยงานเอื้อประโยชน์ให้กับการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ องค์กรที่ทำงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งงานอย่างชัดเจนตามลำดับ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน องค์กรมีระบบการสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยงในการทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น และตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เน้นหนักมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ บริเวณที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสีย

และการแพร่กระจายของเชื้อโรคและด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ชดเชยนิฟอรัม ประกันชีวิต การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ บริเวณที่ทำงาน มีระบบการจัดการในด้าน สิ่งแวดล้อมที่ดี และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ชดเชยนิฟอรัม ประกันชีวิต การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในงาน ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิตต์ กิจประพทธุ์กุล (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแบงคอก ริชชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่าด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาการธำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีจึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญต่อการธำรงรักษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ เป็นธรรมและชัดเจนต่อพนักงาน จัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ มีความสำคัญต่อการธำรงรักษา อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตตามสายงาน ให้โอกาสพนักงานเก่าเมื่อมีพนักงานลาออก และมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเมื่อผลงานที่พนักงานทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสำคัญต่อการธำรงรักษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานในสายงานอาชีพอย่างเป็นระบบ มีระบบการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน

ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อการธำรงรักษา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์การจัดให้มีการชี้แจงและอบรม เรื่องวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ

ด้านค่าตอบแทน มีความสำคัญต่อการธำรงรักษา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ด้านภาพรวมปัจจัยการธำรงรักษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมเฉลี่ยสูงมากทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านบทบาทของหัวหน้างาน/โดยจัดให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญนันท์ ภัทรสรณสิริ. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน**. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- จิรพันธ์ ต้นมณี. (2554). **การดำรงรักษาพนักงาน. บริษัท ดาสโก้ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**
- ฉันทย์ชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). **แนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ปีที่ 24 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2556. หน้า 47-58.**
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS หลักสถิติ. (พิมพ์ครั้งที่ 13).** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ หจก.สามัญปัสซิเนสอาร์แอนด์ดี-สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). **ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมมาริโอโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2558). **การดำรงรักษาคนเก่งในองค์กร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 33 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2556. หน้า 33-38.**
- ราตรี ปรางทอง. (2558). **แนวทางการดำรงรักษาพนักงานของ บริษัท เอ็นเอสแก๊สแอลพีจี จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**
- รัตนภรณ์ บุญนุช. (2555). **การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ พรรัตน์ แสงหาญ และอติพล เครือทอง. (2556). **การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2556. หน้า 59-70.**
- ศุภกิตต์ กิจประพุกฤทธิ์กุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. บริษัท แบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**