

ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท คาร์กิลล์มีทส์(ไทยแลนด์) จำกัด  
สาขาจังหวัดนครราชสีมา

Factors affecting the retention of Cargill Meats (Thailand) Limited's employees

อรรคเดช เผ่าพงษ์<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท คาร์กิลล์มีทส์(ไทยแลนด์) จำกัด สาขา จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการชำระรักษาพนักงาน ของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงานเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัด นครราชสีมา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส และ ระดับการศึกษาสูงสุด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น พนักงานระดับรายเดือนของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา การกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test Anova และวิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis และค่าความสัมพันธ์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ใช้ หลักของ Guildford (1973) (Guildford's Rule of Thumb) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่ง งานวิจัยครั้งนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ที่ตอบ แบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มี ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานกับการชำระรักษา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความ ต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและสถานภาพการสมรส พบว่าไม่มีความแตกต่าง และ เมื่อจำแนกตามช่วงอายุและระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ ปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงาน เกี่ยวกับด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของ องค์กรและด้านความมั่นคงขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และความก้าวหน้าในอาชีพ มี ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : การชำระรักษา

<sup>1</sup> นายอรรคเดช เผ่าพงษ์ ตำแหน่ง พนักงานบริษัท บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

## Abstract

This research was a study of Factors affecting the retention of Cargill Meats (Thailand) Limited's employees. The objectives of this research were 1) To study personal characteristics affecting the retention of Cargill Meats (Thailand) Limited's employees 2) To compare employee's opinion for retention in Cargill Meats (Thailand) Limited by personal factors consisted gender, age, marital status, education level. The sample of this study consisted of 306 employees of Cargill Meats (Thailand) Limited. A questionnaire was used as a research tool to collect data. The data were analyzed by using percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, pairwise comparison by Scheffe Analysis, Pearson's Correlation Coefficient, Guildford's Rule of Thumb by the program at the 0.05 level of significance. The result of this research found that most of the sample were female, age between 26-30 years old, single, and graduated with a bachelor's degree had the most positive opinion with employee retention. Comparison results of gender and marital status found no difference. Compare between age and education level found the difference. The relation of factors of employee retention, earnings, organization relationship, organization stability was highly positive align with a relation of career advancement.

**Keywords:** Retention

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การในภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร รวมทั้งการพยายามเพิ่มคุณค่าของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ดังนั้นองค์การจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน (พิชิต พิทักษ์เทพ, 2552)

การชำระรักษาพนักงานหรือการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสื่อความหมายถึงการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่หาได้ยากประกอบกับองค์กรต้องลงทุนเป็นอย่างสูง การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรได้นานนั้นต้องบำรุงรักษาให้เขามีชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานการสร้างควมพึงพอใจในการ

ทำงาน การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร การดูแลความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพร้อมจะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดนั่นเอง (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551)

การธำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญมากขึ้นอยู่เรื่อยๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก องค์กรจะเกิดการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีคุณภาพ เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานในใหม่มาก โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำกันมา (สมิต สัจฉกร, 2550) โดยความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่สามารถมองได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านพนักงาน การบริหารจัดการบุคคลที่สำคัญ หากจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับภาระงาน จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และความรู้สึกท้อถอย ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่การลาออกในที่สุด การพิจารณาเพียงการสรรหาทดแทนการลาออกย่อมไม่อาจทดแทนคุณค่าของประสบการณ์ที่สูญเสียไปกับบุคลากรที่ลาออกไป รวมไปถึงต้นทุนทางอ้อมที่เกิดขึ้นระหว่างการอบรม การสอนงานแก่บุคลากรที่ได้ทำงานอยู่มาระยะเวลาหนึ่งนั้น การป้องกันปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการลาออกจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ จะต้องพิจารณาในการบริหารจัดการธำรงรักษาบุคลากร (เอนก สุวรรณบัณฑิต, 2554)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และการบริหารจัดการพนักงานภายในองค์กร การธำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์กรมีพนักงานที่ดีมีความสามารถและมีความชำนาญชัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อยๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานพนักงานใหม่ และสร้างทีมงานให้กับองค์กรอย่างมั่นคงและประสิทธิภาพสูง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับรายเดือนของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,300 คน ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจัยการชำระรักษา ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงขององค์กร และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1.แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการชำระรักษาพนักงาน

แนวคิดและความหมายของการชำระรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษทำให้องค์การมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้า ออกงานทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจพนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชา ได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหา น้อยมากเพราะพนักงานจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้าใหม่องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานเป็นงานมีความชำนาญ

สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลาอันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถ ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์กรเป็นการเตรียม กำลังคนสำหรับอนาคตทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญอยู่ที่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมา สมัครงานใหม่มาโดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำกันมา

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต่างมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรได้ บังคับบัญชาของตน ดังนั้นจะต้องบริหารจัดการหน่วยงาน ด้วยหลักการ 6 ประการ ได้แก่ 1. หลักความเสมอภาค 2. หลักสิทธิประโยชน์ 3. หลักการจงใจ 4. หลักการตอบสนองความต้องการ 5. หลักประสิทธิภาพ 6. หลักความพึงพอใจ หลักการทั้ง 6 ข้อนี้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อแนวทางในการ ชำรงรักษาบุคลากรในท้ายที่สุด โดยองค์การที่มีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี (good government) นั้นจะได้รับความสนใจในการประยุกต์ใช้การจัดการเพื่อการชำระรักษาบุคลากรไว้ใน การจัดการในทุกระดับและทุกขั้นตอน โดยมีวิธีการของการชำระรักษา 5 ประการ ร่วมด้วย 1.การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2.การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน 3. การให้ประโยชน์และการบริการภายในที่ดี 4.การป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมความปลอดภัย 5.การพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

## 2.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการชำระรักษาพนักงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี Side-bet Theory จากแนวคิด Reward-cost Rotation กล่าวได้ว่าเป็นแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดย Becker (1960 อ้างใน กัทธพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 23) สร้าง Side-bet Theory ที่อธิบายถึงเหตุผลของบุคคลที่ผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพราะบุคคลนั้น ได้ลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ ซึ่งหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งนั้นต่อไป จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงจำเป็นต้องผูกพันอย่างไม่มีการเลือกเป็นอย่างอื่น เปรียบได้กับการลงทุนบางอย่างที่ผันแปรไปตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ โดยคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้น ตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปร อายุการทำงาน หากบุคคลทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็เกิดการสะสมทรัพยากรที่ได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจเป็นเงินเดือน สวัสดิการ อำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศไปทางกำลังกายและกำลังใจ ทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมานาน ตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานมาไม่นาน ฉะนั้น หากจะลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่า การลงทุนที่บุคคลสะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย

## 3.แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ ขององค์กรเป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1. การแสดงตน 2. ความต้องการมีส่วนร่วม 3. ความภักดีต่อองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับรายเดือนของบริษัท คาร์กิลล์มีท์ส (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 306 คน เลือกใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงซึ่งได้มาจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane, (1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการชำระรักษา แบบสอบถามเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีท์ส (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา และข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 306 ตัวอย่าง และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้จากหน่วยงาน หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสารต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัย

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ การสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยการหาค่าสถิติ ร้อยละ ปัจจัยการชำระรักษาและการชำระรักษาพนักงานของบริษัทคาร์กิลล์มีท์ส (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ด้วยการหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลักษณะส่วนบุคคล ทดสอบความแตกต่าง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับด้านอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างแปรปรวนทางเดียว Anova กรณีพบความแตกต่างรายกลุ่ม จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบอีกครั้งเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe Analysis การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยการชำระรักษาและการชำระรักษาพนักงานของบริษัทการ์กิลล์มีท์ส (ไทยแลนด์) จำกัด สาขา  
จังหวัดนครราชสีมา ในการแปลความหมายของสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 157  
คน ที่เหลือได้แก่ เพศชาย จำนวน 149 คน มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุระหว่าง 31-  
40 ปี สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ โสด รองลงมา ได้แก่ สมรส ระดับ  
การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น  
สรุปผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการชำระรักษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการชำระรักษาโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย  
การชำระรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย 1) ด้านผลตอบแทน เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 ท่านคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน อยู่ในระดับมาก  
ที่สุด และองค์กรมีสวัสดิการมากกว่าหรือเท่ากับที่กฎหมายกำหนด รองลงมาอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียง  
ตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 2 องค์กรของท่านมีการพิจารณาโบนัสอย่างเหมาะสม อันดับที่ 3  
ค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และอันดับที่ 4 การประเมินผล  
การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและยุติธรรม ตามลำดับ 2) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ท่านยอมรับในเป้าหมาย  
ขององค์กร อันดับที่ 2 ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และอบอุ่นในองค์กร และอันดับที่ 3 ท่านรู้สึก  
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ใน  
ระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 ท่านมีโอกาสแสดงผลงาน นอกเหนือจาก  
หน้าที่หลักที่ได้รับ อันดับที่ 2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และอันดับที่ 3 ท่านได้รับโอกาสใน  
การศึกษาต่อ หรือส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับงานของตนเอง ตามลำดับ 4)  
ด้านความมั่นคงขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก  
ที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีไม่เอาเปรียบ โปร่งใส ตามลำดับ  
สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการชำระรักษาโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการชำระ  
รักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การชำระรักษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่  
องค์กรของท่านมีการแนะนำและช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออกและการเลิกจ้างที่เป็นธรรม องค์กร  
ของท่านการดูแลพนักงานที่เกิดเหตุพลาพอันเนื่องจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง  
เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน  
การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีท์ส (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกัน

จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษาโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษา ไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ องค์กรของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน องค์กรของท่านให้เงินเดือนพนักงานสูงกว่าที่อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน องค์กรของท่านให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานอย่างเหมาะสม องค์กรของท่านการดูแลพนักงานที่เกิดเหตุผลภาพอันเนื่องจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม องค์กรของท่านมีการแนะนำและช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออกและการเลิกจ้างที่เป็นธรรมและท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษา ไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ องค์กรของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย องค์กรของท่านให้เงินเดือนพนักงานสูงกว่าที่อื่น องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานอย่างเหมาะสม และมีความแตกต่างกัน ได้แก่ องค์กรของท่านให้เงินเดือนพนักงานสูงกว่าที่อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน องค์กรของท่านให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน องค์กรของท่านการดูแลพนักงานที่เกิดเหตุผลภาพอันเนื่องจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษาโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษา ไม่มีความแตกต่างกัน จำนวน 7 รายการ ได้แก่ องค์กรของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย องค์กรของท่านให้เงินเดือนพนักงานสูงกว่าที่อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน องค์กรของท่านให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานอย่างเหมาะสม องค์กรของท่านการดูแลพนักงานที่เกิดเหตุผลภาพอันเนื่องจากปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม องค์กรของท่านมีการแนะนำและช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออกและการเลิกจ้างที่เป็นธรรมและท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นการชำระรักษา มีความแตกต่างกัน ได้แก่ องค์กรของท่านได้จัดสภาพแวดล้อมที่สร้างความสุขให้กับพนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย องค์กรของท่านให้เงินเดือนพนักงานสูงกว่าที่อื่น เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน องค์กรของท่านให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน องค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานอย่างเหมาะสม องค์กรของท่านการดูแลพนักงานที่เกิดเหตุผลภาพอันเนื่องจาก



ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม องค์กรของท่านมีการแนะนำและช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออกและการเลิกจ้างที่เป็นธรรมและท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา

ด้านผลตอบแทน มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา โดยผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระด้านผลตอบแทน กับด้านการชำระรักษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา โดยผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร กับด้านการชำระรักษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา โดยผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กับด้านการชำระรักษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความมั่นคงขององค์กร มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา โดยผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระด้านความมั่นคงขององค์กร กับด้านการชำระรักษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

## อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกัน

1) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เพราะว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการชำระรักษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ฐิติมา หลักทอง, 2557: หน้า 76) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน

2) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุ มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เพราะว่าอายุของพนักงาน

ที่แตกต่างกัน กล่าวคือหากพนักงานที่มีอายุงานและอายุของพนักงานที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้จงรักภักดีขององค์กรมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อย จะเกิดการเปลี่ยนแปลงมองหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองไปในทางที่ตนเองต้องการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41)(อ้างถึงในปกภณ จันทศาสตร์, 2557: หน้า 11) ที่ว่าอายุเป็นปัจจัยที่จำให้บุคคลเกิดมีความคิดทัศนคติและประสบการณ์ที่ได้รับจะแตกต่างกันออกไป เกิดเป็นค่านิยมในการถือปฏิบัติ ตลอดจนการแสวงหาข้อมูลข่าวสารนั้นแตกต่างกันออกไป

3) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เพราะว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีการชำระรักษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ฐิติมา หลักทอง, 2557: หน้า 76) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพ โสดหรือสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

4) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เพราะว่าการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน หากพนักงานที่จบต่ำกว่าปริญญาตรีจะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรง่ายๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2546)) (อ้างถึงในปกภณ จันทศาสตร์, 2557: หน้า 11) ว่าการศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการชำระรักษาที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา

1) ด้านผลตอบแทน มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งมีความมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ในการชำระรักษาพนักงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Forehand และ Gilmer 1964)(อ้างถึงในดวงกมล วิเชียรสาร และชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2561: หน้า 1198) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านผลตอบแทน คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการชำระรักษา ด้านผลตอบแทน หากองค์กรหรือผู้บริหารทุกคนมีความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรม โดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมในการจ่ายผลตอบแทนการทำงานพิจารณาจ่ายตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ก็จะช่วยให้การชำระรักษาพนักงานคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

2) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งมีความมีความสัมพันธ์กันเป็นไป

ตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ในการชำระรักษาพนักงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ(Forehand และ Gilmer 1964)(อ้างถึงในดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศักริญา โย, 2561:หน้า 1198) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานรวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความ สามัคคี ในที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการชำระรักษา ด้านความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร หากองค์กรมีการนำ กิจกรรมละลายพฤติกรรมมาสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานภายใน เกิดเรียนรู้กันมากขึ้นก็จะสามารถช่วยให้การชำระรักษาพนักงานคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ในการชำระรักษาพนักงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Forehand และ Gilmer 1964)(อ้างถึงในดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศักริญา โย, 2561:หน้า 1197) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้ พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อผลักดันและจูงใจให้พนักงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ก็จะสามารถช่วยให้การชำระรักษาพนักงานคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

4) ด้านความมั่นคงขององค์กร มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งมีความมีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ในการชำระรักษาพนักงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ(Forehand และ Gilmer 1964)(อ้างถึงในดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศักริญา โย, 2561:หน้า 1197) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความมั่นคงขององค์กร คือ ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการชำระรักษา ด้านความมั่นคงขององค์กร หากองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่เอาเปรียบมีความโปร่งใส พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ก็จะสามารถช่วยให้การชำระรักษาพนักงานคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

แนวทางการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่ โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และลดความเหลื่อมล้ำในทุกด้าน อาทิ การงาน การเติบโตในสายงาน เงินเดือนค่าจ้างในตำแหน่งเดียวกัน สร้างบรรยากาศที่ดีใน

การปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้พนักงานหาความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดแรงจูงใจกับพนักงานส่งผลให้ยังคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่ง  
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้อาจทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อมูลและทัศนคติของพนักงานที่มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมขององค์กร การรับรู้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ลงรายละเอียดคลึกลงไป เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน หรือศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการลาออกในครั้งต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

ดวงกมล วิเชียรสาร และชนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร.บทความ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปกภณ จันทศาสตร์.(2557).ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ . (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม

วรรณช ทองไพบูลย์ (2543) . “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมิต สัชฌุกร.การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ค้นหาเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2564.

จาก: Writer -การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ (tpa.or.th)

เอนก สุวรรณบัณฑิต. การธำรงรักษาบุคลากรในงานรังสีวิทยา. วารสารชมรมรังสีเทคนิคและพยาบาล เฉพาะทางรังสีวิทยาหลอดเลือดและรังสีร่วมรักษาไทย, 2554; 5 (2) : 32-39. ค้นหาเมื่อ 17 มกราคม 2564 จาก:<https://www.gotoknow.org/posts/>