

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรระดับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและหัวหน้าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทเอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน การชำระรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test, F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 1. สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร

###### (1) สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบดังนี้

ด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 และเพศชาย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 18-20 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพเป็น โสด มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีอายุการทำงาน 2-5 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ อายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ

29.30 อายุการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอายุการทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ (ปวช./ปวส) มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 รายได้ 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และรายได้ต่อเดือนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60

ด้านตำแหน่งของการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งของการทำงานเป็นระดับพนักงานมากกว่า มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 และระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 ตามลำดับ

(2) สรุปผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด พบดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนการธำรงรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) อธิบาย เป็นรายด้าน พบดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) โดยมีเรื่อง ความต้องการให้งานที่ทำมีผลปฏิบัติงานดีที่สุดในค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) และเรื่อง การทำงานได้สำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ )

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) โดยมีเรื่อง งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่านเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) และเรื่อง ได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ )

3) ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) โดยมีเรื่อง ลักษณะ งานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) และเรื่อง ลักษณะงานที่ทำ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.74$ )

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) โดยมีเรื่อง งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.08$ ) และเรื่อง การได้มอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ )

5) ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.94$  โดยมีเรื่อง ถ้าผลการปฏิบัติงานดี ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น/เพิ่มค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเรื่อง งานที่ท่านทำมีระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้น อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ )

2.2 ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) โดยมีเรื่อง บทบาทหน้าที่ของท่านมีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) และเรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในหน่วยงาน มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.25$ )

2) ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) โดยมีเรื่อง อัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.78$ ) และเรื่อง อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.38$ )

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) โดยมีเรื่อง การยินดีให้คำปรึกษา และช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) และเรื่อง การกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หรือในหน่วยงาน มีระดับความเห็นด้วย ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.14$ )

4) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) โดยมีเรื่อง ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) และเรื่อง ความมั่นใจว่าจะได้ทำงานในหน่วยงานตลอดไป มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.34$ )

5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) โดยมีเรื่อง สถานที่ทำงานมีการจัดไว้เหมาะสมกว้างขวาง อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่แออัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.63$ ) และเรื่อง การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.26$ )

2.3 การชำระรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า เรื่อง ความภาคภูมิใจที่ได้เข้าเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.22$ ) รองลง ไปคือ ความรู้สึกถึงว่าท่านมีคุณค่าในตัวเอง และท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.09$ ) ความพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{X} = 3.05$ ) สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย ( $\bar{X} = 2.97$ ) ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปตลอดจนกว่าเกษียณ ( $\bar{X} = 2.62$ ) มี ระดับเห็น

ด้วยน้อย 1 เรื่อง คือ ท่านจะตอบ “ปฏิเสธ” หากมีองค์กรอื่น ๆ มาชักชวนท่านให้ไปร่วมงานด้วยโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ( $\bar{X}=2.54$ )

(3) สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานของบริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการศึกษา	
	มีผล	ไม่มีผล
เพศ	✓	
อายุ		✓
สถานภาพสมรส		✓
อายุการทำงาน		✓
ระดับของการศึกษา	✓	
รายได้ต่อเดือน		✓
ตำแหน่งของการทำงาน		✓

2. สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานของบริษัท เอ บีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปรากฏดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลการศึกษา	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>		
ความสำเร็จของงาน	✓	
การยอมรับนับถือ	✓	
ลักษณะของงาน	✓	
ความรับผิดชอบ	✓	
ความก้าวหน้า	✓	
<b>ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน</b>		
นโยบายการบริหาร	✓	
ค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน	✓	
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	✓	
สภาพแวดล้อมการทำงาน	✓	

### 3. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน การชำระรักษาพนักงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ สรุปลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากประสิทธิภาพการทำงานจริง มากเป็นอันดับแรก มีจำนวน 125 ความคิดเห็น รองลงมาคือ ไม่มอบหมายงานที่มีระดับความยากเพิ่มมากขึ้นไปกว่าปัจจุบัน มีจำนวน 112 ความคิดเห็น, ควรกำหนด อัตราอัตราของเงินเดือน ที่ได้รับอยู่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีจำนวน 98 ความคิดเห็น, หน่วยงานควรจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ โดยเฉพาะ ด้านสุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 74 ความคิดเห็น, ควรจัดหาและมีอุปกรณ์การทำงานไว้ให้ครบ และเพียงพอและสอดคล้องกับจำนวนพนักงานปฏิบัติการ และบำรุงรักษาให้สามารถพร้อมใช้งาน ได้อยู่เสมอ มีจำนวน 68 ความคิดเห็น, ควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทุกฝ่ายเกิดเจตคติที่ดี มีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 59 ความคิดเห็น, ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในหน่วยงาน มีจำนวน 4 ความคิดเห็น, ควรตัดสินใจปัญหาที่เกิดจากการกระทบ กระทั่งในการทำงาน

กับเพื่อนร่วมงาน หรือในหน่วยงาน ด้วยความยุติธรรมกับทุกฝ่าย มีจำนวน 38 ความคิดเห็น, การ  
 ชำรงรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพการทำงานไว้ เพื่อคอยดูแลและช่วยสอนงาน  
 ให้กับพนักงานเข้าใหม่ มีจำนวน 24 ความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์  
 ขององค์กรทั้งต่อสังคมภายนอก และต่อพนักงานทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน  
 ขององค์กร น้อยที่สุด มีจำนวน 18 ความคิดเห็น

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการชำระรักษาพนักงานของบริษัทเอบีพี  
 คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด” สามารถอภิปรายผล ดังนี้

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับของการศึกษา  
 รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งของการทำงาน มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้**

ด้านเพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรม เพราะเพศที่แตกต่างกันมักจะ  
 มีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู  
 การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออกและมี  
 ความรับผิดชอบ ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงในลักษณะที่ให้สงบเสถียรและเป็นผู้ตาม ทำให้มีพฤติกรรม  
 ที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จึงทำให้สนใจศึกษาว่าเพศต่างกัน ความคิดเห็น  
 ต่อการชำระรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานแตกต่างกัน  
 อาจเป็นเพราะว่า นอกจากความแตกต่างของสรีระและพลังกำลังแล้ว ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันโดย  
 ลึกลับ คือ เรื่องของสมองและจิตใจ เช่น (1) ผู้ชายมีความสามารถในการจดจำและความมีเหตุ มีผล  
 ได้ดีกว่าผู้หญิง (2) ผู้หญิงมีความสามารถทางด้านความคิดต่อสื่อสารดีกว่าผู้ชาย (3) ผู้หญิงคิดเร็วกว่า  
 ผู้ชาย (4) ผู้ชายมีสัญชาตญาณของของรุนแรงมากกว่าผู้หญิง (5) ผู้หญิงใช้อารมณ์ตัดสินใจมากกว่าผู้ชาย  
 (6) ผู้ชายเครียดและจริงจังกับปัญหาต่าง ๆ มากกว่าผู้หญิง (Castle, 1913) แต่ในการทำงานเพศหญิง  
 จะคิดและคำนึงถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมากกว่าเพศชาย และคิดอยู่เสมอว่าหากลาออก หรือถูกไล่  
 ออกจากงาน คงจะหางานใหม่ทำได้ยาก ซึ่งต่างจากเพศชาย ที่คิดว่าหากลาออก หรือถูกไล่ออกจากงาน  
 คงจะหางานใหม่ทำได้ไม่ยาก อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งเป็น  
 พนักงานในธุรกิจอาหารเครื่องดื่มและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่เพศหญิงสนใจ  
 และใส่ใจมากกว่าเพศชาย ทำให้ธุรกิจอาหารเครื่องดื่มและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพนี้ นิยมใช้  
 พนักงานเพศหญิงปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และเป็นเหตุพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ  
 การชำระรักษาพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และยังคงสอดคล้องกับ  
 งานวิจัยของ อลิสา เลาชะวัฒนะ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน

ในการทำงานของ พนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาตามขนานของจังหวัด และขนาดของจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมี ปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุจรรยา ใจเดช . (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ สถานภาพของการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและเงินเดือนต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ต่างกัน

อาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันสิทธิในเรื่องเพศแทบจะไม่มี ความแตกต่างกันเลย เพราะการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมวัฒนธรรม แต่ก็ยังมีความแตกต่างในพฤติกรรมระหว่างของเพศชายและเพศหญิงอยู่ไม่น้อย เพศชาย มักจะมีความสนใจรายละเอียดต่าง ๆ หรือมีความละเอียดอ่อน ไม่เท่ากับเพศหญิงและ เพศหญิงแต่มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดและแน่นอนกว่า ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน แตกต่างกัน

**ด้านอายุ** หากพิจารณาตามธรรมชาติของพนักงานที่อายุมาก มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายที่เสื่อมถอย ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ขาดการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการทำงาน เมื่อเทียบกับพนักงานวัยหนุ่มสาวมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า แต่ขาดความเชี่ยวชาญในการทำงาน จึงทำให้สนใจศึกษาว่าอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิสา เสงฆ์วัฒนะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของ พนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิค จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจต่างกัน

อาจกล่าวได้ว่า การทำงานในแต่ละองค์การ มีความหลากหลายของวัย การทำงานย่อมต้องมีการประสานงาน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญสู่รุ่นต่อไปผ่านระบบการกำกับติดตาม นอกจากนั้น ลักษณะการทำงาน ยังมีมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน มีระบบการตรวจสอบคุณภาพงานมีการกำหนดความรับผิดชอบชัดเจนแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

**ด้านสถานภาพสมรส** สถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ประเด็นสำคัญที่สุด สถานภาพสมรส มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล คนโสดจะมีอิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว จึงทำให้สนใจศึกษาว่าสถานภาพ

สมรสต่างกัน ความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และก็ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ อติสา เลขะวัฒนะ (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงาน ราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาตามชนานของจังหวัด และขนาดของจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจรรยา ใจเดช (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้านเพศ สถานภาพ สถานภาพของการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและเงินเดือน ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

อาจกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรส มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล คนโสดจะมีอิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะใช้เวลาน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพัน หรือคนที่ต้องอยู่ในความรับผิดชอบมากเท่ากับคนที่แต่งงานแล้ว แต่การตัดสินใจต่างๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพการสมรสเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ อายุ และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ อีกหลายอย่าง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุการทำงาน อายุงานเป็นสิ่งแสดงถึงวุฒิภาวะและความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ของพนักงาน คนที่มีอายุงานมากควรจะมีการคิดอย่างเป็นระบบ มีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ สามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปจากผลของการกระทำได้แม่นยำกว่ากว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์มาแล้ว มีความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร เมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน มักจะกล่าวว่าเกิดจากการทำงานของพนักงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ทำงาน จึงทำให้สนใจศึกษาว่า อายุงานการทำงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และก็ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจรรยา ใจเดช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้านเพศ สถานภาพ สถานภาพของการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

อาจกล่าวได้ว่า อายุงานเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะและความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ของพนักงาน พนักงานที่มีอายุงานมากและพนักงานใหม่ ได้ทำงานอยู่ร่วมกันเกิดการถ่ายทอด



ความรู้ และประสบการณ์ อีกทั้งพนักงานที่มีอายุตัวหรืออายุงานมาก แต่เป็นคนที่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่กลัวเทคโนโลยี และพร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้อายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

**ด้านระดับของการศึกษา** ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมแตกต่างกันไป เพราะการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติค่านิยมและคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน จึงทำให้สนใจศึกษาว่าระดับของการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของการศึกษาอื่นๆ (ปวช/ปวส) มีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงานแตกต่างจากระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อันเนื่องมาจาก ระดับอื่นๆ (ปวช/ปวส) เริ่มต้นจากสภาพทางการเงินของครอบครัวและสังคม ความคิด และพฤติกรรมในการทำงานจะมีความอดทนอดกลั้นและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทอันเนื่องมาจากอาจจะไม่ได้มีโอกาสในทางด้านการศึกษาในระดับปริญญาตรีดังนั้นจะต้องพยายามทุ่มเทกับงานให้เต็มที่เพื่อหวังจะได้เติบโตเลื่อนตำแหน่งในองค์กรต่อไป และในกรณีถ้าจะจ้างระดับปริญญาตรีจะต้องมี (Career Path) เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ อย่างชัดเจน เริ่มต้นทำตำแหน่งงานใดจากนั้นแล้วจะเติบโตไปเป็นอะไรบ้างโดยมี ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงหลักๆ (jobsDB,2014) เช่น (1) ระดับตำแหน่งงาน (2) เป้าหมายของงาน (3) ขอบเขตของหน้าที่ เพราะเห็นนี้ทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบระหว่างระดับอื่นๆ (ปวช/ปวส) และระดับปริญญาตรี เพราะฉะนั้นควรจะมิไว้เพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงานไว้ได้นาน ดังนั้นจึงเป็นเหตุทำให้พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด (กนกพร กาญจนวิวัฒน์กุล, 2551) ทำให้มีความคิด ทักษะคติ และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้ง กับงานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวางลึกซึ้งแล้ว ยังทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความแตกต่างทางการเรียนรู้ ทักษะคติ ค่านิยม คุณธรรม และการตัดสินใจที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาพนักงาน แตกต่างกัน

**ด้านรายได้ต่อเดือน** รายได้ เป็นดัชนีที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการที่จะวัดฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือนและบุคคลรายได้จะผันแปรตามระดับการศึกษาและอาชีพ รายได้จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริโภค รายได้เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนกำหนดความคิด กำกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ จึงทำให้สนใจศึกษาว่ารายได้ต่อเดือนต่างกัน ความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และก็ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ กนกพร สุโพภาค (2553) ได้ศึกษาเรื่องการชำระรักษาพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน คือ เป็นพนักงานทั่วไปที่ทำงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและชำระรักษาพนักงาน ให้อยู่กับองค์กรแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจรรยา ใจเดช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้านเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพของการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและเงินเดือน ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

อาจกล่าวได้ว่า รายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม รายได้เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการของคน ตลอดจนกำหนดความคิด กำกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ รายได้ของบุคคลจะกระทบพฤติกรรมการบริโภค และการตัดสินใจ แต่การตัดสินใจต่างๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมอื่นๆอีกมากมายหลายอย่าง เช่น การศึกษา หรืออายุ เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงานไม่แตกต่างกัน

**ด้านตำแหน่งของการทำงาน** ปัญหาชื่อเรียกตำแหน่งในองค์กรเกิดจากการที่องค์กรนั้นๆ ขาดระบบและมาตรฐานการบริหารชื่อเรียกตำแหน่ง ทำให้ชื่อเรียกตำแหน่งเกิดขึ้นมาอย่างไม่มีข้อจำกัด ทำให้แต่ละหน่วยงานแต่ละคนอยากจะคิดสร้างสรรค์ชื่อเรียกตำแหน่งให้ดูดีมีระดับเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ถ้าขาดการบริหารชื่อตำแหน่งที่ดีแล้ว โอกาสที่ชื่อตำแหน่งจะทำให้เกิดความสับสนทั้งคนในและคนนอก และอาจจะบั่นทอนกำลังใจในการทำงานของคนได้ไม่น้อย จึงทำให้สนใจศึกษาว่าตำแหน่งของการทำงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งของการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และก็ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ กนกพร สุโพภาค (2553) ได้ศึกษาเรื่องการชำระรักษาพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน คือ เป็นพนักงานทั่วไปที่ทำงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและชำระรักษาพนักงานต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิยาภาณูจน์ ศิลารักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทย

อินเทอร์เน็ตหาสารคาม พบว่า อายุ สายปฏิบัติงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งของการทำงาน ไม่ได้บอกว่าทำงานระดับไหน แต่ละหน่วยงานต่างมีชื่อเรียกตำแหน่งเป็นของตัวเองแตกต่างกันไป บางตำแหน่งเป็นหัวหน้าอาวุโส แต่ทำงานไม่แตกต่างอะไรจากคนที่ไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือไม่มีคำว่าอาวุโสต่อท้าย ทำให้เกิดความสับสนเรื่องระดับของตำแหน่งงาน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ตำแหน่งของการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

## 2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานของบริษัทเอพีที คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

**ด้านความสำเร็จของงาน** ขึ้นอยู่กับว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผล คือ ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงความมี สมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมรรถพยากรและความมุ่งมั่นเก็บไว้ภายในเพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ระดับนัยสำคัญ .05 และงานวิจัยของ Tizazu Kassa (2015) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานส่งผลต่อการชำระรักษาของพนักงาน ของโรงงานผลิตน้ำแร่ Ambo พบว่า ปัจจัยทุกตัวที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญกับการเก็บรักษาพนักงาน

อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานนั้น องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็ว ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน

**ด้านการยอมรับนับถือ** การได้รับการยกย่อง ชมเชย ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้ทุกคนสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ตามจุดมุ่งหมาย มีความก้าวหน้า และสามารถเผชิญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมั่นใจ จึงทำให้สนใจศึกษาว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน และงานวิจัยของ นุชนารถ มะหมัด (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การธำรงรักษาพนักงาน โรงแรมเฟิร์ท พบว่า ปัจจัยพื้นฐานและด้านการยอมรับ-ยกย่อง ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน โรงแรมเฟิร์ท ในระดับปานกลาง ดังนั้นด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม

อาจกล่าวได้ว่า การยอมรับนับถือไม่ว่าจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ด้วยการกล่าวยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี โดยการพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือดีนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน

**ด้านลักษณะของงาน** เป็นงานที่มีคุณค่า สามารถหรือทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างบรรลุผลสำเร็จ ได้อย่างสมบูรณ์ในเวลาอันสั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติในสิ่งที่พึงพอใจด้วย หากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ บทบาท และหน้าที่ขององค์กรที่กำหนดไว้ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ อิมพวง. (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ วรรณิการ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ สมรสตำแหน่งงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อาจกล่าวได้ว่า ลักษณะของงาน คือ การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัย

แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน

**ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง การจัดลำดับของการทำงาน รวมถึงความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำสิ่งใหม่เข้ามาประยุกต์ในการทำงานในปัจจุบันและใช้ความสามารถความคิดของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ปรกพร่องหน้าที่ที่ตัวเองทำอยู่ เมื่อเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร ศรีพฤษย์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า พนักงานที่อยู่ในการปฏิบัติงานสูงด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะและขอบเขตความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน

อาจกล่าวได้ว่า องค์การควรหาวิธีการหรือแนวทางในการทำงาน การจัดลำดับของการทำงาน รวมถึงความตั้งใจ ความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนให้อิสระในการคิด การตัดสินใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และให้โอกาสบุคลากร ได้เรียนรู้และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งส่วนตัว และองค์การ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน

**ด้านความก้าวหน้า** การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากองค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากความสามารถจากผลการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน และงานวิจัยของ ราตรี ปรางทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท เอ็นเอสแก๊ส แอลพีจี จำกัด พบว่า ความพึงพอใจ เช่น การฝึกอบรม การส่งพนักงานศึกษาดูงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต

อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมตอบสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติทำงาน และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน

**ปัจจัยค่าจูน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

**ด้านนโยบายการบริหาร** นโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงาน การกำหนดกฎระเบียบ ให้พนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ และการวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ให้ชัดเจนมากขึ้น จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายการบริหารความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิค จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยค่าจูนปัจจัยส่วนบุคคล มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และงานวิจัยของ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน

อาจกล่าวได้ว่า หากองค์กรมีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและมีแนวปฏิบัติงาน การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ยังมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายองค์กรแล้ว ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งย่อมจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน

**ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน** คือ ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อบุคลากรมีระดับความพอใจแล้ว สัมพันธภาพในการทำงานสูงก็จะสูงตามไปด้วย หากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและสอดคล้องกับภารกิจ ย่อมส่งผลให้ผลสำเร็จขององค์กรโดยรวม จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยค่าจูนด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุโภภาค (2553) ได้ศึกษาเรื่องการชำระรักษาพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสำคัญต่อการชำระรักษาพนักงาน มากที่สุด และงานวิจัยของ จิระพันธ์ ตันมณี (2554) ได้ศึกษาเรื่องการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ดาสโก้ จำกัด โดยประชากรที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรปัจจุบันที่ทำงานในบริษัท ดาสโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานและการลาออกของพนักงานมากที่สุด เป็นปัจจัยพื้นฐาน ในเรื่องของสวัสดิการที่จัดให้

อาจกล่าวได้ว่า สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าครองชีพ สิ่งอุปโภค บริโภคต่าง ๆ ก็มีราคาแพงขึ้นเรื่อย ๆ บุคลากรต้องรับภาระเพิ่มขึ้น หากได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทน และประโยชน์ จากการทำงานที่เหมาะสม อาจเป็นรูปของสวัสดิการ หรือสิ่งต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ก็ย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิด และจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานโดยรวมได้ ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ปัจจัยด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา** การมีปฏิสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือร่วมกัน ย่อมเป็นผลดีต่อการประสานงาน การทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กร ต่อไป จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิการ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรที่ระดับนัยสำคัญ .05 และงานวิจัยของ Tizazu Kassa (2015) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานส่งผลต่อการชำระรักษาของพนักงาน ของ โรงงานผลิตน้ำแร่ Ambo พบว่า ปัจจัยที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในทางบวกต่อการเก็บรักษาพนักงาน

อาจกล่าวได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปย่อมมีบ้างที่ความคิดเห็นขัดแย้งหรือไม่ตรงกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะมากหรือน้อยเท่านั้น หากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี ก็ย่อมจะเป็นผลดีต่อการประสานงาน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นผลดีต่อการพัฒนาองค์กรได้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน

**ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน** ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงาน ในตำแหน่ง และสถานที่นั้น ความมั่นคงในอาชีพ สายงานหรือ ความมั่นคงขององค์กร หากบุคลากรมีความพอใจในด้านสถานภาพการทำงาน มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีโอกาสความก้าวหน้าในงาน ก็ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และต่อผลสำเร็จโดยรวมขององค์กรด้วย จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพันธ์ ต้นมณี (2554) ได้ศึกษาเรื่องการชำระรักษาพนักงาน บริษัท คาสโก้ จำกัด โดยประชากรที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรปัจจุบันที่ทำงานในบริษัท คาสโก้ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานและการลาออกของพนักงานมากที่สุด เป็นปัจจัยพื้นฐาน ในเรื่องของสวัสดิการที่จัดให้ และงานวิจัยของ สวรรณภรณ์ (2555) ได้ศึกษา การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน และลักษณะของงาน

อาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ การประเมินผลงานขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรม ได้รับความคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่ง และในองค์กรนี้ ย่อมจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน

**ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม หรือมีความสะดวกสบายในการทำงาน สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน รวมไปถึงบรรยากาศในห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก มีพื้นที่เพียงพอที่จะเก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้งาน ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร จึงทำให้สนใจศึกษาว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงานหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน



พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

อาจกล่าวได้ว่า สภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน

**ด้านปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและการธำรงรักษาพนักงาน** จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนการธำรงรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรบริษัท ต่างพยายามธำรงรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้กิจกรรมขององค์กรให้บรรลุถึงหมายที่ตั้งไว้ จึงมีนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กร โดยต้องให้ความสำคัญไปที่ปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากการศึกษามีประเด็นในการค้นพบว่า มีด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางอยู่ 2 ปัจจัยคือ ด้านอัตราเงินเดือนที่ได้รับและทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือน โดยเท่าเทียมกันโดยวิเคราะห์ผลดังนี้ จากเหตุการณ์ในเรื่องความแตกต่างในช่วงของอายุหรือเรียกว่า Generation โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่ศึกษาเป็นกลุ่ม Generation y (Guru.sanook,2556) เป็นส่วนใหญ่ โดยความต้องการของกลุ่มนี้จะเป็นพวกที่จะชอบกล้าคิดกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและเงื้อมมือของกลุ่มคนเหล่านี้จะชอบความชัดเจนในการทำงาน และมีเมื่อการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือค่าแรงของบริษัทคู่แข่งในตลาดค่อนข้างน้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัด และทำให้เป็นการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและง่ายต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เนื่องจากไปที่ใหม่ให้ค่าแรงสูงกว่าที่เก่าและความเพิ่มในเรื่องของ Career Path การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพงานในชัดเจนสร้างความมั่นคงในอาชีพให้พนักงานทราบว่าในอนาคตพวกเขาเหล่านั้นจะเติบโตไปในตำแหน่งอะไรใช้เวลาเท่าไร ต้องใช้ความสามารถอะไรบ้างในการเติบโตในสายงาน ควรจะจัดให้พนักงานทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบันที่พนักงานได้รับมอบหมาย และควรสร้างแรงผลักดันและความเชื่อมั่นให้พนักงานตั้งแต่วันแรกที่รับเข้ามาทำงาน และจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท ซึ่งทั้งหมดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าองค์กรจะพยายามธำรงรักษาพนักงานก็ตาม แต่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นสาเหตุเดียวที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ความภักดี ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป อาจมีสาเหตุอื่นที่เป็น องค์ประกอบให้พนักงานต้องการที่จะเปลี่ยนงานได้

(ผู้จัดการ, 2557) เช่น (1) ไม่พอใจในงานที่ทำ (2) ไม่มีโอกาสก้าวหน้า (3) จัดสมดุลชีวิตไม่ได้มีความกดดันสูง รู้สึกว่าตัวเองทำงานได้ต่ำกว่าระดับ ที่พอใจ (4) ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง (5) อยากมีธุรกิจส่วนตัว (6) มีโอกาสที่ดีกว่า (7) อยากเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ (8) มีปัญหาการเดินทางเป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น

ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาพนักงาน สูงกว่าปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ที่กล่าวว่า “ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นอันได้แก่ตัวงานเองหรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างแท้จริง” อาจเป็นเพราะว่าในสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น และปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่เกิดผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจนมากนัก ซึ่งเห็นได้ว่าทฤษฎีดังกล่าว ก็คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ก (Herzberg’ Two-Tactor Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานต้องเกิดจากปัจจัยทั้ง 2 ไม่ใช่เกิดจากปัจจัยใดเพียงปัจจัยเดียว ส่วนปัจจัยใดจะมีความสำคัญมากกว่ากันนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอีกหลายประการ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร และโครงสร้าง/ลำดับขั้นของการบริหาร เป็นต้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

ผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการชำระรักษาพนักงาน ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรให้ความสำคัญแก่ผู้ที่ทุ่มเทกับงาน เพราะจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ควรมีการปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ทุกอย่างให้เหมาะสมกับการทำงาน เพราะจะเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรกำหนดความรับผิดชอบของงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพราะจะเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์กับองค์กร
4. ควรมีการปรับหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงานระดับอื่นๆ(ปวช/ปวส)ไปเป็นหัวหน้างาน ที่ทำงานอย่างตั้งใจและเต็มที่กับงานเป็นการปรับจากภายในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
5. ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำเป็นระยะ ๆ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

7. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหาร ควรให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อผลในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันผู้บริหารควรสร้างและปลูกจิตสำนึก/ความรู้สึทักของบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

8. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของเพศชายกับเพศหญิงควรมีการแจกแบบสำรวจความต้องการในการในการทำงาน เพื่อให้ทราบและเข้าใจในทัศนคติของเพศที่ต่างกันอย่างลึกซึ้ง เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

9. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานทุกระดับได้ทราบและเป็นการกระตุ้นการทำงานและการแข่งขันในองค์กรต่อไป

#### 5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องเดิมนี้ ซ้ำอีกหลาย ๆ ครั้งกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยต่างๆ ในการศึกษาของแต่ละหน่วยงานนั้น มีความแตกต่างกัน

2. ควรศึกษาวิจัยตามทฤษฎีอื่นๆที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับปัจจัยค่าจุนเช่น การศึกษา (Quality Of Work Life) QWL คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรืออาจจะศึกษาเรื่อง (Employee Engagement) ความผูกพันของพนักงาน อาจส่งผลการวิจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้

3. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัย แบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล