

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพนูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท ไพนูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด จำนวน 80 คน ผู้วิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการชำระรักษาพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test: Independent) และสถิติเอฟ (F-test: Oneway ANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลของการวิจัย

1. สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ไพนูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25

2. สรุปผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไพนูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 อธิบายเป็นรายด้าน พบดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) โดยมีเรื่อง ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.70$) และเรื่อง ท่านมีการกำหนดเป้าหมายงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.55$)

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) โดยมีเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนด

และมีคุณภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.55) และเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.47)

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.63) โดยมีเรื่อง ท่านทำงานตามขอบเขตหน้าที่ของท่านได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.85) และเรื่องท่านรู้ว่าท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใดบ้างมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.47)

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.56) โดยมีเรื่อง ท่านสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.68) และเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา และท่านได้มอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.50)

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.69) โดยมีถ้าผลการปฏิบัติงานดีท่านจะได้รับเลื่อนขั้น/เพิ่มค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.65) และเรื่องท่านพอใจกับระดับความสำเร็จของท่านในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.56)

2.2 ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 อธิบายเป็นรายด้าน พบดังนี้

1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68) โดยมีเรื่อง อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ท่านพอใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.87) และเรื่อง มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.48)

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.56) โดยมีเรื่อง ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.70) และเรื่อง ท่านยินดีให้คำปรึกษา และช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.46)

3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.50) โดยมีเรื่อง ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.66) และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.47)

4) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.52) โดยมีเรื่อง ท่านสามารถออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้โดยอิสระมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 3.66) และเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา และองค์กรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.36)

5) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) โดยมี เรื่องการจัดอุปกรณ์สำรองไว้ หากของเดิมชำรุดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$) และเรื่องมีการ กำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถเบิกได้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.46$)

6) ด้านสถานภาพของงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) โดยมี เรื่องท่านมีความรู้ ทักษะ และสามารถปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.63$) และเรื่องงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.55$)

7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) โดยมีเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.65$) และเรื่อง งบประมาณในการจ้างมีความแน่นอน ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.35$)

8) ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) โดยมี เรื่องการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลต่าง ๆ เพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.71$) และเรื่องท่านมีความอิสระ เสรีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.47$)

3. สรุปผลการชำระรักษาของพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้ามาน จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โดยด้านหลักความเสมอภาคและหลักการจูงใจ มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักสิทธิประโยชน์ ด้าน หลักการตอบสนองความต้องการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60, 3.58, 3.56 ตามลำดับ โดยด้านหลักความ พึ่งพอใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.54

4. สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ ฝ้ามาน จำกัด ปรากฏดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ ฝ้ามาน จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการศึกษา	
	มีผล	ไม่มีผล
เพศ	✓	
อายุ		✓
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษา		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓

5. สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงานบริษัท
ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ปรากฏดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงานบริษัท
ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลการศึกษา	
	มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	✓	
ด้านการยอมรับนับถือ	✓	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	
ด้านความรับผิดชอบ	✓	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	✓	
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	✓	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา		✓
ด้านนโยบายและการบริหาร		✓
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน		✓
ด้านสถานภาพของงาน	✓	
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	✓	
ด้านความเป็นส่วนตัว	✓	

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สามารถอภิปรายผล ตามสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกัน

1. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรสุธี สุทธิเสริม (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน แนวทางในการชำระรักษาพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชญาญญาณพิบูลย์ (2556) ได้ทำการศึกษาแนวทางการชำระรักษาทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน

2. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานของบริษัทในทุกช่วงอายุ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีสติสัมปชัญญะที่สามารถคิดไตร่ตรองถึงสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีความต้องการในด้านของความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคง และต้องการชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นุชนารถ มะหมัด (2553) การศึกษาเรื่อง การชำระรักษาพนักงาน โรงแรมเฟิร์ท ผลการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชีวา ลีวิทยา (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกพร สุโพภาค (2553) ได้ทำการศึกษาการชำระรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพ

สมรรถที่แตกต่างกันของพนักงาน ให้ความสำคัญกับการชำระรักษาพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลพร ทรหด (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี พบว่า สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

4. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เสกสรร เมฆไตรรัตน์ (2550) ได้ทำการศึกษาการชำระรักษาพนักงานศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน: กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี(ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการชำระรักษาพนักงานศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชีวา ลีวิทยา (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากว่าวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรางคณา สนรักษา (2550) ได้ทำการศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงาน พบว่า อายุงาน ที่แตกต่างกันจะส่งเสริมและชำระพนักงานได้ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไลพร ทรหด (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด

ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุโพภาค (2553) ได้ทำการศึกษาการชำระรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการชำระรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และงานวิจัยของ นัฐศรีสุนทรชัยบุรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบุลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราวดี แก้วหาญ (2556) ได้ทำการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็ค โปรดักชั่นจำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็ค โปรดักชั่นจำกัด และงานวิจัยของ เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบุลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร สุทธา (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบุลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ

เนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุโภภาค (2553) ได้ทำการศึกษาการชำระรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับต่อการชำระรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร และงานวิจัยของ ศทาวุธ สิทธิโชคสกุล (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยค่าจูน ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นส่วนตัว มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย สิงห์ประสาท (2558) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ วิไลพร ทรหด (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการชำระรักษาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชาวดี แก้วหาญ (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แฟ็คโปรดักชั่นจำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็ค โปรดักชั่นจำกัด และงานวิจัยของ นฤมล พิสุทธิมาน (2554) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12

ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล พิสุทธิมาน (2554) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย สิงห์ประสาท (2558) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในงานกับความจงรักภักดีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสถานภาพของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านสถานภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร สุทธิธา (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ วิไลพร ทรรด (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการชำระรักษาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ามาน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาวิรุช สิริทธิโชคสกุล (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ พัชรภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเป็นส่วนตัว จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ามาน จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ นัฏฐรี สุนทรชัยบุรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฝ้ามาน จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรมีแนวปฏิบัติในการให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสนในการพูดคุยกับพนักงานในเรื่องการปฏิบัติงาน ทั้งการกล่าวชมเชยและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานเพิ่มเติม
3. ผู้บริหารควรมีการกำหนดค่าตอบแทนหรือประโยชน์ที่เหมาะสม และมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นระบบ

4. องค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้วยการเลื่อนขั้นตำแหน่งในระดับสูง โดยพิจารณาจากความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม
6. องค์กรควรรักษาระบบการบริหารจัดการและระบบงานที่ดีอยู่แล้ว หาแนวทางพัฒนาให้ดีขึ้น มีนโยบายในการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์แก่พนักงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
7. ควรมีการปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ทุกอย่างให้เหมาะสมกับการทำงาน เพราะจะเป็นการช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
8. องค์กรควรมีนโยบายหรือหลักเกณฑ์ในการบริหารอัตราค่าจ้างคนที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการส่งเสริมการธำรงรักษาพนักงาน
2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือหลัก ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ หรือใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้รายละเอียดเนื้อหาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานในบริษัทใกล้เคียงอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกพร สุโพภาค. (2553). การธำรงรักษาพนักงาน. ปรินิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คทาวิฑูร สิริโชคสกุล. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนใน เครื่องมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2545). คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ทรงพล โสภณ. (2546). การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธัญญา ญาณพิบูลย์. (2556). แนวทางธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาราชการซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา การจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นภาพร สุทธา. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- นฤมล พิสุทธิมาน. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12. วิทยานิพนธ์ ปรินิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นัญชรี สุนทรชัยบุรณ์. (2555). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิชภา ประสพอารยา .(2543). **การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- นุชนารถ มะหมัด. (2553). **การข้าราชการพนักงานโรงแรมเฟิร์ท กรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.**
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). **แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- บุญใจ ศิริสถิตยน์รากุล. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- ประคัลภ์ ปันณฑลึงกูร. (2551). **การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.**
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2546). **กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน. กรุงเทพฯ : วิทยไพบูลย์.**
- ปัญญา ทองอร่าม. (2546). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.**
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). **การพัฒนาทุนมนุษย์ กลไกการขับเคลื่อนขององค์กร .วารสารการบริหารคน. 29(1), หน้า 76 – 78.**
- _____. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**

- พัชชาวดี แก้วหาญ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท แอ็ด แอนด์ แพ็ค โปรดักชั่น จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา อินทชัยศรี. (2556). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสูบบุหรี่และไม่สูบบุหรี่ของวัยรุ่นหญิง. วารสารพยาบาลและสุขภาพ. 57(3), หน้า 91 – 102.
- วรางคณา สนรักษา. (2550). การศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษาพนักงานกรณีศึกษา : ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารัตน์ เขียวไฟรี. (2553). ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วิไลพร ทรหด. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: ชรรคมถการพิมพ์.
- สุชีวา ลีวิทยา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2549). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. (2550). การศึกษาการธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮที (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2553). การเป็นผู้ประกอบการ. กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คส์.
- สมฤทัย สิงห์ประสาท. (2558). แรงจูงใจด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุทัย หิรัญโต. (2551). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุไรวรรณ แก้วเก็บ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี สุทธิเสริม. (2557). ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงาน แนวทางในการธำรงรักษาพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์

BIBLIOGRAPHY

- Bontis, N. (1999) "The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources". **European Management Journal**. 17 (4), pp. 391-402.
- Herzberg, F., et al. (1990). **The Motivation to Work**. New Jersey: Transaction.
- Levine, B. S. (2002). **Nursing management hypertension. Medical-Surgical Nursing: Assessment and Management of Clinical Problem**. St. Louis: Mosby.
- Michael Armstrong. (2000). **Strategic Human Resource Management**. London : Kogan Page Ltd.
- Samuel and Empl. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. **African Journal of Business Management**. 3(8), 410-415.
- Struckman, K. C. & Yammarino, J. F. (2003). Managing Through Multiple Change Activities: A Solution to the Enigma of the 21st Century. **Organizational Dynamics**. 32(3), 234-246.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แรงจูงใจที่มีผลต่อการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการชำระรักษา พนักงานบริษัท ไพบูลย์ฟ้าม่าน จำกัด โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านนับเป็นประโยชน์และมีคุณค่าทางวิชาการอย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้ต่อไป

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ตอบตามสภาพความเป็นจริงหรือใกล้เคียงความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงาน จำนวน 30 ข้อ

4. ข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ นำไปใช้ในทางวิชาการ ตลอดจนนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีผลกระทบก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

5. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวลดา สุขแสงจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โปรดระบุระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โปรดพิจารณาว่าแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านต้องทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
2. ท่านมีความต้องการให้งานที่ท่านทำมีผลปฏิบัติงานดีที่สุดในที่สุด					
3. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายงานของตนเอง					
4. ท่านทำงานสำเร็จตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้					
5. ท่านพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
การยอมรับนับถือ					
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
7. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดและมีคุณภาพที่ดี					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากของงานเพิ่มมากขึ้น					
9. ท่านได้รับความไว้วางใจสามารถออกแบบวิธีการทำงานของตนเอง					
10. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่านเอง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
11. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซ้ำเป็นประจำ					
12. ท่านมีความเข้าใจลักษณะงานของตนเองเป็นอย่างดี					
13. ท่านรู้ว่าท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้ใดบ้าง					
14. ท่านทำงานตามขอบเขต หน้าที่ ของท่าน ได้ดี					
15. ลักษณะงานที่ท่านทำ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง					
ความรับผิดชอบ					
16. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดเวลา					
17. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ตัวท่านทำ					
18. ท่านสามารถบริหารจัดการวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
19. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามภาระหน้าที่ของท่านเสมอ					
20. ท่านรู้ขอบเขตภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
21. ถ้าผลการปฏิบัติงานดี ท่านจะได้รับการเลื่อนขั้น/เพิ่มค่าตอบแทน					
22. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
23. ท่านมองเห็น โอกาสที่ท่านจะมีความก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งงานนี้ในอนาคต					
24. ท่านพอใจกับระดับความสำเร็จของท่านในปัจจุบัน					
25. งานที่ท่านทำมีระดับขั้นของความก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เงินเดือนและค่าตอบแทน					
1. อัตราของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					
2. มีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ทราบอย่างชัดเจน					
3. ทุกคนมีโอกาสขึ้นเงินเดือน โดยเท่าเทียมกัน					
4. ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
5. ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
6. ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน					
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้					
8. ท่านยินดีให้คำปรึกษา และช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหา					
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล หากเกิดปัญหาในการทำงาน					
10. ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง					
การปกครองบังคับบัญชา					
11. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน					
13. ท่านได้รับการติดตาม คำแนะนำ และการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมอบหมายงานด้วยความยุติธรรม					
นโยบายและการบริหาร					
16. บทบาทหน้าที่ของท่านมีการระบุไว้ให้ทราบอย่างชัดเจน					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานในองค์กร					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. ท่านสามารถออกแบบวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้โดยอิสระ					
19. บทบาทหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
20. องค์กรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานของพนักงาน					
สภาพการปฏิบัติงาน					
21. อุปกรณ์ในการทำงาน มีจัดไว้ให้เพียงพอ ครบครัน					
22. สถานที่ทำงานมีการจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมกว้างขวาง อากาศถ่ายเท สะดวก ไม่แออัด					
23. มีการจัดอุปกรณ์สำรองไว้ หากของเดิมชำรุด					
24. การเบิกอุปกรณ์ในการทำงานสามารถทำได้ทันต่อความต้องการ					
25. มีการกำหนดจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ ที่สามารถเบิกได้อย่างชัดเจน					
สถานภาพของงาน					
26. ท่านมีความรู้ ทักษะ และสามารถปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27. ตำแหน่งงานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
28. งานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับในสังคม					
29. ท่านมีความมั่นใจในประสบการณ์ทำงานที่จะทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานได้					
30. เพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกันยอมรับในความสามารถของท่าน					
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
31. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง					
32. ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการประเมินและการต่อสัญญาจ้าง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
33. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้ทำงานในองค์กรตลอดไป					
34. ตำแหน่งงานไม่มีการยุบเลิก หรือลดอัตราจ้างในแต่ละปีงบประมาณ					
35. งบประมาณในการจ้างมีความแน่นอน ชัดเจน					
ความเป็นส่วนตัว					
36. การปฏิบัติงานท่านไม่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
37. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลต่าง ๆ เพิ่มขึ้น					
38. ครอบครัวของท่านสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
39. ท่านมีความสุขสบายในการปฏิบัติงาน					
40. ท่านมีความอิสระ เสรีในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานของบริษัท ไพบูลย์ฝ้าม่าน จำกัด
คำถามต่อไปนี้จะเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงาน โปรดระบุระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โปรดพิจารณาว่าแต่ละข้อคำถามต่อไปนี้จะตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

การชำระรักษาพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักความเสมอภาค					
1. มีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
2. การออกคำสั่งดำเนินการตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา					
3. มีความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา					
4. มีนโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและพนักงาน					
5. นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน					
หลักสิทธิประโยชน์					
6. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม					
7. มีการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน					
8. มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร					
9. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเรื่องที่สนใจหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10. มีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					

การบำรุงรักษาพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักการจูงใจ					
11. มีการสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ					
12. การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
13. มีความมั่นใจว่าจะถูกได้รับการจ้างงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน					
14. สภาพแวดล้อมที่รุ่มรื่นสวยงามขององค์กร					
15. ห้องทำงานที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับพนักงาน					
หลักการตอบสนองความต้องการ					
16. การรวมกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ภายในองค์กรที่คบหากันเหมือนพี่น้องที่ทำให้เกิดความอบอุ่น					
17. มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคมเนื่องจากการทำงานในองค์กร					
18. มีความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร					
19. มีการให้เกียรติและความสำคัญซึ่งกันและกันของบุคลากร					
20. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร					
หลักประสิทธิภาพ					
21. การจัดช่วงเวลาปฏิบัติงานระหว่างวันเป็นไปตามระเบียบ					
22. มีการรักษาความลับสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร					
23. มีการจัดหาหนังสือและวารสารที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมาให้บุคลากร					
24. มีความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ตลอดไป					
25. มีการประชุมเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
หลักความพึงพอใจ					
26. มีความพึงพอใจต่อความร่วมมือช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานจากฝ่ายอื่น					

การบำรุงรักษาพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. มีความพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริการในองค์กร					
28. มีความพึงพอใจต่อหลักการเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กร					
29. มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และช่วยให้มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม					
30. มีความพึงพอใจต่อหลักการเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กร					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวลดา สุขแสงจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	22 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	AGENT อสังหาริมทรัพย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	21 ซอยเชื่อมสัมพันธ์ 1 แยก 2 แขวงกระทุ่มราย เขตหนองจอก กทม 10530