

ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท IoT แห่งหนึ่ง  
ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

**Benefit and Colleague relationship affecting personnels  
Induration for IOT corporation located in Bangna county Bangkok.**

ชัยอนันต์ ไชยวรินทร์กุล  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chaianan Chaiwarinkun

E-mail: 6414993034@rumail.ru.ac.th

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท IoT แห่งหนึ่งในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรบุคลากรของบริษัท IoT แห่งหนึ่งในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อการธำรงรักษาบุคลากร ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษารูปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของบริษัท IoT แห่งหนึ่งในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อผลตอบแทน ในขณะที่ให้ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการชำระรักษาบุคลากร

นอกจากนี้ยังพบว่าผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากรตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การชำระรักษาบุคลากร

### **Abstract**

The purposes of this study aimed to (1) explore and conclude the Benefit and colleague relationship affecting personnel's resignation for Induration for IOT corporation located in Bangna County Bangkok.; (2) analyze the effects of Benefit and colleague relationship affecting personnel's resignation, the administered questionnaire with the reliability value of 0.923 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, and standard deviation, as well as multiple regression analysis.

The results concluded that the respondents who are employees of an IoT company in Bangna district Bangkok Give opinions at a strongly agree level on remuneration, relationship with colleagues, and personnel retention.

Finally, the research hypothesis were proved that Benefit Colleague relationship and affecting personnels important level at 0.05

**Keywords :** Benefit, Colleague relationship, affecting personnels

### **บทนำ**

การชำระรักษาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร เพราะหากไม่รักษาคคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก การชำระรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การชำระรักษา

บุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานงานดี การรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน จะต้องใช้เวลาฝึกสอนงาน ให้ความรู้และทักษะในการทำงานซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผล ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่เป็นผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผล (ยูภาพร เทพสุรียนนท์,2018)

การที่จะดำเนินการให้สถานประกอบการ ชำรงรักษานุคลากรได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยผลตอบแทน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (อรพิน การะกุล) ได้อธิบายไว้ว่าผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญต่อการชำนรักษานุคลากรของสถานประกอบการ ในขณะที่ (สมิต สัจฉกร) ได้อธิบายว่า) การชำนรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์การมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับการชำนรักษานุคลากร นำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อการชำนรักษานุคลากร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

- 1.ชำนรักษานุคลากร ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 2.ปัจจัยผลตอบแทนจะส่งผลต่อชำนรักษานุคลากร หรือไม่ในลักษณะใด
- 3.ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อชำนรักษานุคลากร หรือไม่ในลักษณะใด

### **ความสำคัญของการศึกษา**

การศึกษาเรื่อง “ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการชำนรักษานุคลากรของบริษัท IoT แห่งหนึ่ง ในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร” นอกจากจะได้รับความทราบถึงความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อ ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แล้วการศึกษาในเรื่องนี้ยังทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ การชำนรักษานุคลากร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การวางแผนในเรื่อง

ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร อันจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ธุรกิจที่ดำเนินการในด้าน IoT,Solution,Technology จะได้ใช้ผลการศึกษาดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

- 1.บริษัท IoTสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแต่ละเรื่อง ไปใช้ในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังพล
- 2.บริษัท IoTสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการส่งผล/ อิทธิพลระหว่างผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ไปใช้ในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังพลนอกจากนี้ นักวิชาการและนักวิจัยยังสามารถนำผลการศึกษาไปขยายความรู้หรือทำการศึกษาต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

- 1 เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร
- 2 เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของ ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร

### ขอบเขตของการศึกษา

#### ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

#### ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

#### ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ ผลตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท IoT แห่งหนึ่งในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ กลุ่มองค์กร IoT, Solution, Technology โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังพล
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และ บุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ
  - 2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น
  - 2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
  - 2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้
  - 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
  - 3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
  - 3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของ ผลตอบแทนได้ดังต่อไปนี้ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย การจ่ายผลตอบแทนทั้งที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อม เงินบำเหน็จ เงินพิเศษ เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการ ขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

คำตอบแทนคงที่ คำตอบแทนผันแปร คำตอบแทนจุดใจสามารถสรุปคุณลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ดังต่อไปนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนในสังคม โดยสิ่งที่เป็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน คือ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่แสดงออกต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะร่วมมือกัน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ส่งผลไปถึงการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน รวมไปถึงอีกหนึ่งสิ่งที่ควรปฏิบัติคือทำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

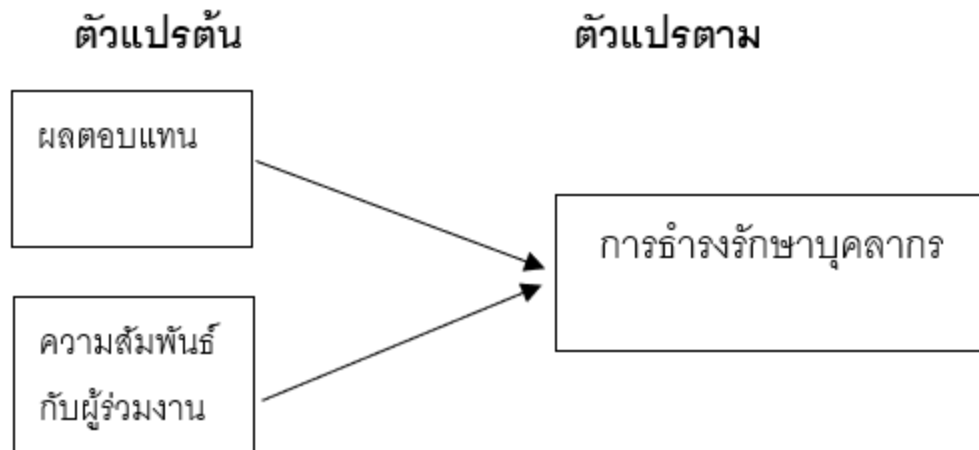
ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ดังต่อไปนี้คือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคคลที่ทำงานด้วยกันใน บทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานคือบุคคลที่ทำงานด้วยกันในบทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตน การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วม

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะของ การธำรงรักษานुकลากร ได้ดังต่อไปนี้คือ นुकลากรเป็นทั้งการส่งเสริมให้บุคคลากรมีสุขภาพจิตดี การสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เป็นความรู้สึกในภาพรวมของบุคคลที่มีผลในทางบวก ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายด้านด้วยกันทั้งที่เกิดจากตัวงานเอง และไม่ใช่ตัวงานโดยตรง

**สมมุติฐานที่ 1 :** ผลตอบแทนส่งผลต่อการธำรงรักษานुकลากร

**สมมุติฐานที่ 2 :** ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อการธำรงรักษานुकลากร

## กรอบแนวความคิด



## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1 เป็นบุคลากรของบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร
- 1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้าน IoT มาก่อน
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Iot,Solution,Technology

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 514 คน (บุคลากรของบริษัทดี.ที.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัดมหาชน,2566)

### ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- 1.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
- 1.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก
- 1.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

1.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้น

ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

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

ในที่นี้  $N$  = จำนวนประชากร

$n$  = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 225 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจากป้องกันการผิดพลาดของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน



### เครื่องมือในการศึกษา

ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูป ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

### องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นเรื่อง “ผลตอบแทน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรต้นเรื่อง “ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรตามเรื่อง “การชังรักชานุกูลากร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

### การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

**การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ **การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)**

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.923

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่าเท่ากับ 0.923 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

### ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (อรพิน การะกุล ,2014)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่อง ผลตอบแทน และ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (อรพิน การะกุล ,2014) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการธำรงรักษาบุคลากร

2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์

ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพล ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) (ศศิภา พูล้อม, 2015)

ตารางที่ : ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบ ผลตอบแทน และ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีต่อ การชำระรักษาบุคลากร

ตัวแปรอิทธิพล	B	Beta	t	P-Value (Sig)
ผลตอบแทน	0.25	0.15	2.60	0.01*
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.54	0.54	9.27	0.00*

ตัวแปรตาม คือ การชำระรักษาบุคลากร

ค่าสถิติ : R-square = 0.33, df = 2, 197, F = 51.58, P ≤ 0.05\*

## สรุปผลการศึกษา

### 1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ในขณะที่อาชีพ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอยู่นั้นคืออาชีพพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

### 2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

#### 1.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 44 ปี และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป

## 1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

### ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.3.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านผลตอบแทน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ค่อนข้างเห็นด้วย) ในระดับแรก ด้านเงินพิเศษประจำปี ในระดับสอง ด้านสิทธิและสวัสดิการ และในระดับสามด้านเงินเดือน

1.3.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่า ผลตอบแทน ส่งผลต่อ การชำระรักษาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือน ด้านเงินพิเศษประจำปี ด้านสิทธิและสวัสดิการ ส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากร ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

1.3.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ในระดับแรก ต่อเรื่องด้านความสามัคคี ในระดับสอง ได้แก่เรื่องด้านช่วยเหลือเกื้อกูล และในระดับสามได้แก่เรื่องด้านเข้าใจกัน

1.3.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่า ด้านความสามัคคี ด้านช่วยเหลือเกื้อกูล และด้านเข้าใจกัน ส่งผลต่อ การชำระรักษาบุคลากร ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

### การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1 ผลการศึกษาที่พบว่าผลตอบแทนส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากรมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer and Haller, 1970 ที่อธิบายว่า ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2542 ที่อธิบายว่าหากบุคลากรของบริษัทไม่ได้รับความเที่ยงธรรมในผลตอบแทนจะส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากร ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมจะส่งผลทำให้การชำระรักษาบุคลากรเป็นไปในทางที่ดี และหากไม่ได้รับความเที่ยงธรรมจากผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ จะส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากรเช่นกัน

2 ผลการศึกษาที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อการชำระรักษาบุคลากรมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer, 1972 ที่อธิบายว่า ความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานและหัวหน้างานจะส่งผลไปทางที่ไม่ดีต่อการชำระรักษาบุคลากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมุจลินท์ สิงห์สาครเดชา และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557 ที่อธิบายว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจและการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความคิดและสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่นั้นได้

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่องค์กรนั้น (บุคลากรของบริษัทดี.ที.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัดมหาชน) ต้องการให้เกิดการธำรงรักษาบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ด้านผลตอบแทน

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องผลตอบแทนนั้น สิ่งที่องค์กรนั้น (บุคลากรของบริษัทดี.ที.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัดมหาชน) ควรพิจารณาให้มีความสำคัญในด้านสิทธิและสวัสดิการให้แก่บุคลากร เป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจต่อบุคลากร ได้แก่ ทุนการศึกษาและการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ การตรวจสุขภาพประจำปี

3. การที่องค์กรนั้น (บุคลากรของบริษัทดี.ที.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัดมหาชน) ต้องการให้เกิดการธำรงรักษาบุคลากรที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น สิ่งที่องค์กรนั้น (บุคลากรของบริษัทดี.ที.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัดมหาชน) ควรพิจารณาให้มีความสำคัญในด้านทำงานร่วมกันให้แก่บุคลากร เป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและพึงพอใจต่อบุคลากร ได้แก่ การแบ่งปันความรู้และร่วมช่วยแก้ไขปัญหา ทำงานร่วมกันได้บรรลุเป้าหมาย และสุดท้ายคือการช่วยเหลือกันเพื่อแก้ไขปัญหา

1. งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามาริบัติ ต้องการให้อัตรากำลังออกลดลงได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1 ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาที่พบว่า

1.1 ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางเพิ่มขึ้นซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่ความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องของการ

ข้าราชการบุคลากร ได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นกว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อการข้าราชการอย่างไร

1.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ ได้แก่ ได้ความเที่ยงตรงและมีการเปรียบเทียบเรื่องของคุณภาพของข้อมูลมากขึ้น และเข้าใจปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการข้าราชการบุคลากร

1.3 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.4 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

นันทพร ทองลิ้ม.(2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน.

ชินวุฒิ เจริญญาณเมธา (2562).การจัดการค่าตอบแทนที่ดีเพื่อดึงดูดพนักงานในองค์กร.

สุพรรณษา พุ่มพวง(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรี ราชบุรี กรุงเทพมหานคร.

นันท์ธนาดา สวามิวัตสุกิจ (2558).หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการชารงรักษาคงแห่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร.

ณปภัช นาคเจือทอง (2553).การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

ภทร พัทธ์กิจสังวรงค์ และศรีนทร์ ชันดีวัฒนะกุล (2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.

ศุภานัน พุฒตาล (2560).ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรีัญญา เลิศทรัพย์สารานู (2565).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤต Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.

ศศิกษา พุปลี้ม(2558).การธำรงรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัทเครื่องค้มนั้แห่งหนึ่ง.

อังคณา ไวนัส(2561).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝืนอาเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.

ธดา สิทธิธาดา(2562).ปฏิสัมพันธ์พัฒนา กับเพื่อนร่วมงาน.

จุไรวรรณ บินคุเหลี่ยม(2562).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.

อรพิน ภาระกุล(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน.

วาโย อัศวรุ่งเรือง(2561).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร.

วัชรสิ เจริญกุล(2563).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.

นันทพร ทองลิ้ม(2563).ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน.