

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย
ในกรุงเทพมหานคร

FACTORS RELATED TO JOB RETENTION AMONG THE CONSTRUCTION
WORKERS IN A BUILDING CONSTRUCTION COMPANY IN BANGKOK

พัชรศิริพันธ์ ผ่องแผ้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พัชรศิริพันธ์ ผ่องแผ้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ล้อมพงศ์)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา มีประดิษฐ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรพรรณ ภูษาภักดิ์ภพ)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ ล้อมพงศ์)
.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา มีประดิษฐ์)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทพร ภัทรพุทธ)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย)
วันที่ 19 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัตน์ ล้อมพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา มีประดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมซึ่งให้ คำปรึกษา คำแนะนำแนวทางด้วยความละเอียดและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาจนสามารถแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด ขอขอบคุณ คุณนพดล แสงทอง ผู้จัดการ โครงการ คุณศุภกฤต ทุมพงษ์ หัวหน้าทีมหน่วยงานความปลอดภัย และทีมหน่วยงานความปลอดภัยของบริษัท ฯ ทุกคนรวมทั้งคนงานก่อสร้างทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาตลอดเวลากการศึกษาวิจัยและให้ข้อมูลที่มีคุณค่ายิ่ง ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านของภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่ช่วยประสิทธิประสาทวิชาความรู้อย่างเต็มกำลังแก่ผู้ศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้และการทำงานในอนาคต

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จมาจนวันนี้

พัชรศิริณทร์ ผ่องแผ้ว

58920195: สาขาวิชา: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย; วท.ม. (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน/ คนงานก่อสร้าง/ กรุงเทพมหานคร

พัชรศิริฉัตร ผ่องแผ้ว: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้าง
ในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร (FACTORS RELATED TO JOB RETENTION
AMONG THE CONSTRUCTION WORKERS IN A BUILDING CONSTRUCTION
COMPANY IN BANGKOK). คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ศรีรัตน์ ล้อมพงษ์, Ph.D.,
ปริฉัตร มีประดิษฐ์, D.Med., 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการ
สนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยใน
กรุงเทพมหานคร จำนวนตัวอย่างทั้งหมดในการศึกษามี 182 คน มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้แบบสอบถามผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย ร้อยละ 57.1 อายุเฉลี่ย 29.9 ปี
ร้อยละ 60.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 39.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 57.2 มีรายได้
อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 53.3 อยู่แผนกงานโครงสร้าง ร้อยละ 53.3 ทำงานใน
ตำแหน่งปัจจุบันมา 1-5 ปี การจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัย
การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก
ทั้งหมด ร้อยละ 91.2 , ร้อยละ 96.7, ร้อยละ 98.9 และร้อยละ 58.8 ตามลำดับ และเมื่อหา
ความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน การจัดการ
ด้านสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการสนับสนุนทาง
สังคมกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.041$;
 $r = 0.176$, $p = 0.017$; $r = 0.247$, $p = 0.001$; $r = 0.562$, $p < 0.001$; และ $r = 0.645$, $p < 0.001$
ตามลำดับ) ดังนั้นจากผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการ
เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างได้

58920195: MAJOR: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY;
M.Sc. (OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY)

KEYWORDS: JOB RETENTION/ CONSTRUCTION WORKERS/ BANGKOK

PHACHRSIRIN PHOANGPHAEW: FACTORS RELATED TO JOB RETENTION
AMONG THE CONSTRUCTION WORKERS IN A BUILDING CONSTRUCTION
COMPANY IN BANGKOK. ADVISORY COMMITTEE: SRIRAT LORMPHONGS, Ph.D.,
PARVENA MEEPRADIT, D.Med., 98 P. 2018.

This research was a cross sectional study which aimed to study factors related to job retention among the construction workers in a building construction company in the Bangkok Metropolitan region. 182 participants were recruited. All data were collected by questionnaire administration.

Most workers were men (57.1%), with a mean age of 29.9 years old. Most were married (60.4%) and received primary education (39.0%). Most had average monthly income around 10,001-20,000 Baht (57.2%) and worked in construction section (53.3%). 53.3% of the participants had worked in their current position for 1-5 years. We found that safety management, reward/compensation, social support and job retention were rate at high level 91.2%, 96.7%, 98.9% and 58.8%, respectively. Statistically, marital status, daily working duration, safety management, reward/compensation and social support were related significantly to job retention ($p = 0.041$; $r = 0.176$, $p = 0.017$; $r = 0.247$, $p = 0.001$; $r = 0.562$, $p < 0.001$; and $r = 0.645$, $p < 0.001$, respectively). Therefore, the author suggests that the results of this study are useful to manage for the construction workers's job retention.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
กระบวนการสภาพการทำงานและลักษณะงานในบริษัทก่อสร้าง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
รูปแบบวิธีการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
คุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	38
ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล.....	38
ปัจจัยด้านภาระงาน.....	40
ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร.....	45
ปัจจัยด้านการบริหาร.....	50
การคงอยู่ในงาน.....	56
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	92
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล.....	38
4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านภาระงาน.....	40
4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ภาระงาน.....	42
4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้ปัจจัยด้านภาระงาน.....	45
4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การได้รับการตอบแทนจากองค์กร.....	46
4-6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการได้รับการตอบแทน จากองค์กร.....	49
4-7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการ สนับสนุนทางสังคม.....	51
4-8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการสนับสนุนทางสังคม.....	56
4-9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน....	57
4-10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการคงอยู่ในงาน.....	59
4-11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคล ภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ภาระงาน การได้รับการตอบแทน จากองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ส่งผลให้อุตสาหกรรมก่อสร้างมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามอย่างรวดเร็ว มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการเร่งรัดการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐ ทั้งโครงการต่อเนื่องและโครงการใหม่ ๆ โดยการปล่อยเงินกู้ของธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารพาณิชย์ เพื่อธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง (ธนาคารกสิกรไทย ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559; ธนาคารกรุงศรีอยุธยา วิจัยเศรษฐกิจธนาคารกรุงศรีอยุธยา, 2559) ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมที่หลากหลาย เช่น กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม กลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2559) ในงานก่อสร้างนั้นการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร โดยทรัพยากรหลักของงานก่อสร้าง ได้แก่ ต้นทุน วัสดุ เครื่องจักร ระยะเวลาในการดำเนินการก่อสร้างและคนงานก่อสร้างซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในแต่ละกิจกรรมของงานก่อสร้างตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสิ้นโครงการล้วนต้องอาศัยแรงงานคนเป็นองค์ประกอบหลัก คนงานก่อสร้างจึงถือเป็นปัจจัยการผลิตปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงาน

คนงานก่อสร้างจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นการทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ในทุก ๆ องค์กรและอุตสาหกรรม ให้ประสบความสำเร็จ แม้ในองค์กรจะมีทรัพยากรบุคคลมากเพียงใด ก็ไม่เท่ากับการที่องค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพของบุคคล การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นสิ่งที่มีผลต่อการทำให้องค์กรความสำเร็จได้ (ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน, 2557)

คนงานก่อสร้างโดยส่วนใหญ่ประกอบด้วยคนงานก่อสร้างมีฝีมือและคนงานก่อสร้างไร้ฝีมือ มีทั้งแรงงานหญิงและแรงงานชาย โดยแรงงานหญิงทำงานหนัก เสี่ยงอันตรายในหลายด้าน ไม่มีโอกาสเพิ่มทักษะ และยังได้ค่าแรงขั้นต่ำซึ่งไม่เพียงพอค่าครองชีพ (ขงยุทธ พร้อมสุข, 2556) ส่วนใหญ่แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทยเป็นแรงงานจ้างเหมารายวัน ไม่มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกจากค่าจ้างรายวัน ทั้งนี้หากแรงงานที่ต้องการได้ค่าแรงเพิ่ม ก็ต้องยอมทำงานล่วงเวลา

จึงทำให้แรงงานบางส่วนเลือกไปทำงานในโรงงานและแรงงานรับจ้างอื่น ๆ ที่ได้เท่ากัน ที่ได้ผลตอบแทนเท่ากันหรือดีกว่า (จันทร์พิมพ์ พิไชยหล้าและวสิน เหลี่ยมปรีชา, 2557)

ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณได้ถูกกล่าวถึงอย่างมากและมีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเจริญเติบโตของประเทศ เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันในหลายมิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม ผู้ประกอบการและแรงงาน ทุกภาคส่วนจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในสาเหตุและสภาพของปัญหา (ชญาณี ชวะ โนทย์, นภนต์ ภูมมา และธิรภาพ พิกทอง, 2559) ปัญหาขาดแคลนแรงงานกำลังกลายเป็นวิกฤตปัญหาระดับชาติที่คุกคามภาคธุรกิจของไทย ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม ประมง และเกษตรกรรม โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการขาดแคลนแรงงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของแรงงาน แม้ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานสูง แต่กลับพบว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งขึ้น

ประเทศไทยได้มีการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงานและความต้องการแรงงาน ปี 2556 ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมการก่อสร้างมีอัตราการออกจากงานสูงกว่าอัตราการรับเข้าทำงานถึงร้อยละ 0.25 (กรมการจัดหางาน, 2556) โดยสาเหตุการลาออกจากงานมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความไม่มั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (จิรัชยา เจียวักก, 2556) อีกทั้งยังมีปัญหากับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกได้ รวมถึงสาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการตัดสินใจลาออก เช่น การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เมื่อแรงงานเกิดความเครียด มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลใกล้ชิด หัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาและขจัดความเครียดจากการทำงานได้ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายในงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และอาจส่งผลกระทบต่อลาออกจากงานในอนาคต (หอมไกล ต้นสัก, 2553)

การคงอยู่ในงานของคนงานในบริษัทก่อสร้างมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับ การอบรมบุคลากรใหม่ ส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้ารวดเร็วและมั่นคง ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงคนงานบ่อยครั้ง บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความพึงพอใจ บุคลากรเต็มใจและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอันส่งผลถึง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้าง จะสามารถช่วยให้ทราบถึงเหตุผลและความเป็นไปได้ที่จะเกิดการคงอยู่ในงาน หรือในทางกลับกันก็คือช่วยให้ทราบถึงเหตุผลและความเป็นไปได้ที่จะเกิดการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นตั้งแต่เริ่มต้น อันจะช่วยให้พนักงานล้มเลิกความตั้งใจที่จะลาออกหรือเกิดขึ้นน้อยลงที่สุด เป็นส่วนสำคัญในการส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและช่วยขับเคลื่อนระบบอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยให้มั่นคงในระยะยาว

นอกจากการจัดการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแล้ว การจัดการความปลอดภัยในการทำงานก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันดังจะเห็นได้ว่าในงานก่อสร้างเป็นงานที่ต้องใช้คนงานทำงานในงานที่ไม่สามารถใช้เครื่องจักรในการทำงานได้ เช่น ในงานก่ออิฐ ฉาบปูน งานติดตั้งประตูหน้าต่าง งานเชื่อมโลหะงานในที่แคบ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องใช้คนงานเหล่านี้แทนการใช้เครื่องจักร นอกจากนี้แล้วงานก่อสร้างยังเป็นงานที่ต้องสัมผัสกับสิ่งแวดล้อม รวดถึงการทำงานในภาคสนามที่ต้องเผชิญกับแสงแดดและความร้อนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงและมีโอกาสเพิ่มอาการบาดเจ็บจากการทำงาน การเกิดอุบัติเหตุในงานก่อสร้างนั้น มีหลากหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุเนื่องจากลักษณะงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น บริษัทก่อสร้างควรนำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัยและการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานที่เหมาะสมกับประเภทงานให้กับคนงานทุกคน เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดอันตรายกับคนงานก่อสร้าง นอกจากนี้แล้วยังทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้างานและความหวังดีที่มีให้คนงานเหล่านี้คนงานเหล่านี้ (ภาสินี เรืองนาค, 2554)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การคงอยู่ในงานประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ตอบแทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน มีความเครียดในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายในงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงานและอาจส่งผลต่อการลาออกจากงานในอนาคต ซึ่งมีความสอดคล้อง กับทฤษฎีเรื่องปัจจัยของการคงอยู่ในองค์กร 4 ด้าน (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ การศึกษาดำรงตำแหน่งงาน ภาวะครอบครัว เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับความยุติธรรม ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนทางสังคมในการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เป็นพนักงานก่อสร้าง เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

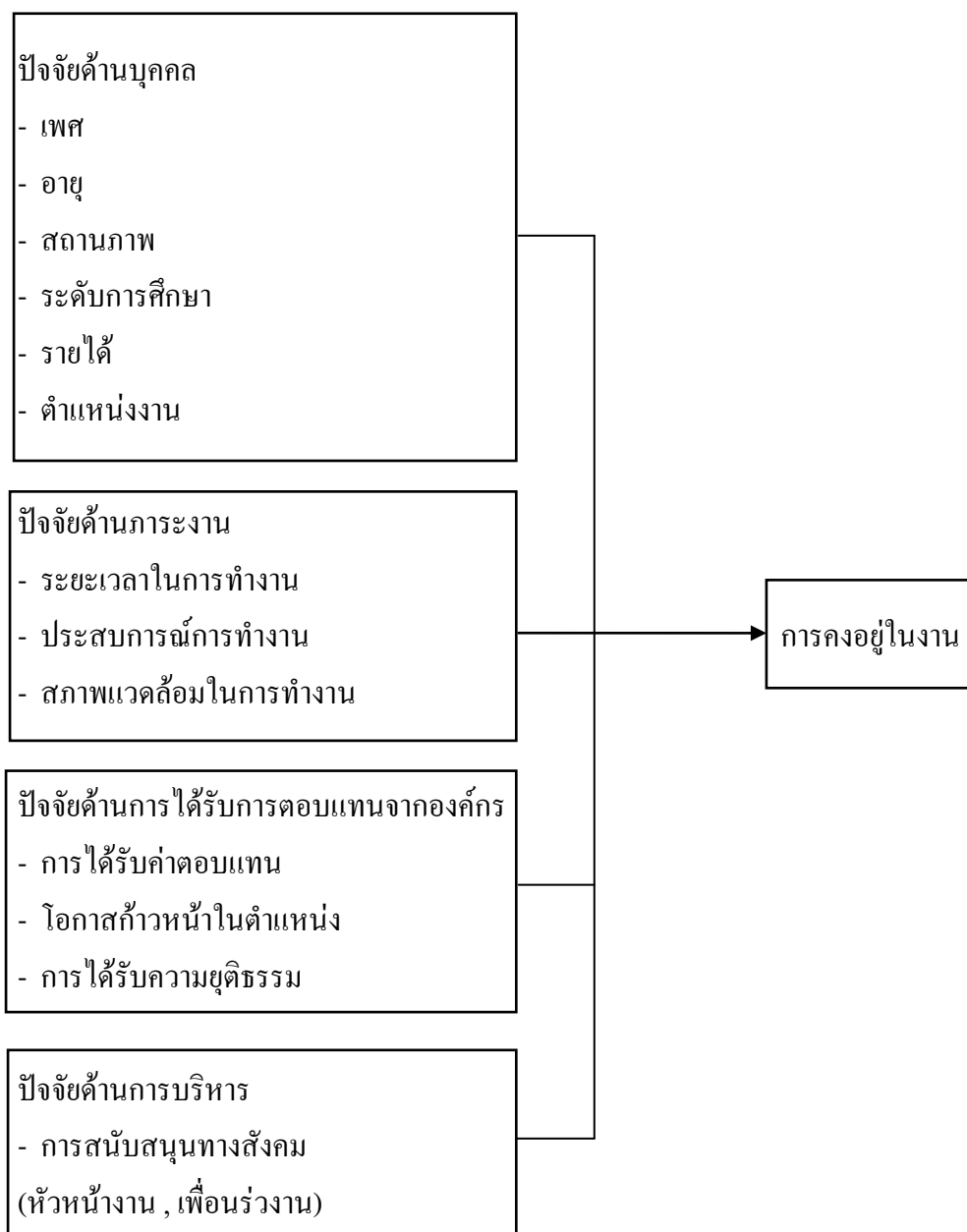
1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านภาระงาน ด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร และด้านการบริหารกับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการบริหารมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีเรื่องปัจจัยของการคงอยู่ในองค์กรไว้ 4 ด้าน (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร และปัจจัยด้านการบริหาร มาเป็นตัวแปรในงานวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับค่าตอบแทนและการบริหารกับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนประชากรเป็นพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 250 คนและเมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่ได้จากตารางสำเร็จรูปของ เครีชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทก่อสร้างจำนวน 182 คน โดยทำการศึกษาดังแต่เดือน สิงหาคม ถึง ธันวาคม 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และแผนก

1. เพศ หมายถึง เพศชายหรือหญิงของกลุ่มตัวอย่าง
2. อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่างที่นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม
3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการครองคู่ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด สมรส หรือหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่กลุ่มตัวอย่างได้รับในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 6 ระดับ คือ ไม่ได้รับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า
5. รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับในแต่ละเดือนในปัจจุบัน
6. ตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานก่อสร้างที่ปฏิบัติงานในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย โดยที่
 - 6.1 งานโครงสร้าง หมายถึง งาน งานก่ออิฐ งานฉาบปูน งานประกอบแบบเพื่อหล่อเสาและคาน
 - 6.2 งานสถาปัตยกรรม หมายถึง งานตกแต่ง งานติดตั้งและประกอบประตู หน้าต่าง กระจก งานทาสี
 - 6.3 งานระบบ หมายถึง งานติดตั้งท่อน้ำ ท่อระบายน้ำ งานสาธารณูปโภคภายในอาคารและงานติดตั้งระบบไฟฟ้าในอาคาร

ปัจจัยด้านภาระงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย โดยที่

1. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานจนถึงเลิกปฏิบัติงานในแต่ละวัน และจำนวนวันที่ปฏิบัติงานแต่ละสัปดาห์ของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ได้รับการบรรจุ/ แต่งตั้งในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดการด้านสภาพแวดล้อม ที่อยู่รอบตัวของกลุ่มตัวอย่างในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความร้อน แสงสว่าง เสียง รวมถึง เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดความรู้สึกในการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร หมายถึง การมีระเบียบแบบแผนในการตอบแทนคนงานก่อสร้างใน 3 ด้าน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและการได้รับความยุติธรรมของคนงานก่อสร้าง ตามความรู้ความสามารถ เป็นการวัดการกระทำและความรู้สึกในการรับรู้ถึงการมีระเบียบแบบแผนในการให้ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและการได้รับความยุติธรรมของคนงานก่อสร้าง โดยวัดได้จากค่าคะแนนที่คนงานก่อสร้างในบริษัทให้ตามการรับรู้ถึงความรู้สึกกับข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กร

1. การได้รับค่าตอบแทน หมายถึง การให้ความมั่นคงในงาน การมีสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนและตอบสนองต่อความจำเป็นที่มีให้คนงานก่อสร้าง
2. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง มีโอกาสได้ปรับตำแหน่งงานจากที่เป็นอยู่ไปเป็นอีกตำแหน่งที่ดีขึ้นกว่าตำแหน่งเดิม ตามความรู้และความสามารถ
3. การได้รับความยุติธรรม หมายถึง มีระเบียบในการบริหารและความเหมาะสม มีความยุติธรรมไม่มีการข่มขู่และคุกคามคนงานก่อสร้าง

ปัจจัยด้านการบริหาร หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมใน 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นการวัดการกระทำและความรู้สึกในการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม โดยวัดได้จากค่าคะแนนที่คนงานก่อสร้างในบริษัทให้ตามการรับรู้ถึงความรู้สึกกับข้อคำถามในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

1. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างและหัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันให้คำแนะนำปรึกษา
2. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อการได้รับการช่วยเหลือในด้านข่าวสาร วัตถุ สิ่งของ รวมถึงกันการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคีในการทำงาน มีการให้คำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรายงานตนเองของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยแห่งหนึ่ง ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้และ

ขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ เป็นการวัดการระดับของการคงอยู่ในงาน โดยวัดได้จากค่าคะแนนที่พนักงานก่อสร้างในบริษัทถึงระดับการคงอยู่ในงานของบริษัทมาน้อยเพียงใด โดยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน (ซึ่งประยุกต์จากแบบสอบถามจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยใน 2 โครงการในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย วารสาร ที่เกี่ยวข้องโดยมีหัวข้อการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 การคงอยู่ในงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน
 - 1.3 ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน
 - 1.4 ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงาน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ด้านบุคคล
 - 2.2 ด้านภาระงาน
 - 2.3 ด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร
 - 2.4 ด้านการบริหาร
3. กระบวนการสภาพการทำงานและลักษณะงานในบริษัทก่อสร้าง

แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้น ๆ จนถึงปัจจุบัน และการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด ๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอร์เนอร์ ได้กล่าวไว้ว่า การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจและปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานาน (Turner, 1972)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การบำรุงรักษาบุคคลกรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ซึ่งสาเหตุที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียง สมเหตุสมผล และ

การประเมินผลงาน เพื่อกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงาน เปรียบเทียบกันได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน สวัสดิการที่มีให้กับพนักงาน ทั้งอาหาร ห้องน้ำ รถสวัสดิการรับส่ง เป็นต้น ดังนั้น การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม และคุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งที่สำคัญกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด การให้ความพึงพอใจที่จะคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงานที่ทำ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน และโครงสร้างของหน่วยงาน ในส่วนปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ รายรับ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับและโอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบในงาน การมีสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (จิรัชยา เจียวก๊ก, 2556) ในขณะเดียวกัน (Dibble, 1999) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ (Heneman & Judge, 2004) ได้นำมาสรุปเป็นแนวทางในการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 10 วิธี คือ

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง องค์กรควรเสนอค่าตอบแทน ให้มากกว่าตลาดแรงงานและคู่แข่งจึงจะสามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กร
3. การให้ค่าตอบแทน ควรมีการปรับเพิ่มไปตามลำดับขั้น ไม่ใช่มีเพียงระดับเดียวเท่านั้น
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน
5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และมองหางานใหม่
6. การมีระเบียบบริหาร เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน
7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล องค์กรต้องจัดให้พนักงานได้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้

8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม พนักงานทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และกระบวนการบริหารที่ความยุติธรรม ในเรื่องของค่าตอบแทนและรางวัลพิเศษอย่าง เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กร

9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร เพื่อให้พนักงาน ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน

10. ผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ในหลาย ๆ ประการ เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานได้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

ทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ในองค์กร

ปัจจัยที่เป็นทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ในองค์กร ไว้ 4 ด้าน (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) คือ

1. ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งงานและโอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว เพศ อายุ สถานภาพ รายได้
2. ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับความยุติธรรม
4. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ อำนาจ อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำและการสนับสนุนทางสังคมในการบริหาร

การคงอยู่ คือ การรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้ได้นานที่สุด หากองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจน ซึ่งสามารถทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรได้สูง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก (Mathis & Jackson, 2004) คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร (Organizational components) หมายถึง ส่วนประกอบขององค์กรในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร หากองค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะ และมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบ คือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือ การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกองค์กรทุกคนเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ซึ่งถ้าองค์กรใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก และก่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งมีผลต่อการคงอยู่และถือเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร สิ่งสำคัญของค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร คือ ความไว้วางใจและความเชื่อใจซึ่งกัน บุคลากรมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร จะมีการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

1.2 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational strategies, opportunities, and management) หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงินและงานอาชีพ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job continuity and security) การลดขนาดองค์กร การให้บุคลากรออกจากงาน การรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้นบุคลากรจะเกิดความไม่มั่นใจในองค์กร และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงาน ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) กล่าวว่า องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้เป็นเหตุผลในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Mathis & Jackson, 2004) ได้แก่

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career development) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งอาชีพและผลงาน องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรที่ชัดเจน จะเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น องค์กรควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกถึงผลงาน มิฉะนั้นบุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ยอมรับ และมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career planning) องค์กรควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพให้แก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึงโอกาสและแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง หากบุคลากรมองเห็นว่า อาชีพมั่นคงมีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (Reward and retention) รางวัลที่จับต้องได้ที่บุคลากรได้รับเป็นค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ การแข่งขันผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนลาออกไปหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ประกอบด้วย

3.1 ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ (Competitive benefits) ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร คือ การให้ผลประโยชน์แก่บุคลากร ผู้บริหารต้องเรียนรู้ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรผลประโยชน์และค่าตอบแทนได้ด้วย

3.2 ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ (Special benefits and perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น งาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การมีสถานที่พักผ่อนในบริเวณที่ทำงาน ใที่ที่พักรับประทานอาหารกลางวัน มีการจัดท่องเที่ยวประจำปี มีการเลี้ยงอาหารกลางวัน มีของขวัญในวันพิเศษเช่นวันเกิด จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) บุคลากรย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่า แต่กลับได้รับค่าตอบแทนเท่าบุคลากรที่มีผลงานมากกว่า ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงาน การให้รางวัลพิเศษในรูปแบบของเงินโบนัส หรือเงินก้อน จะมีผลต่อการประสพผลสำเร็จในขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับของบุคคลถือเป็นรางวัลที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ คือ การได้รับการยอมรับแบบที่สามารถจับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น หรือรางวัลพิเศษอื่น ๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่ไม่สามารถจับต้องได้ เช่น การได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับในสิ่งที่นอกเหนือจากผลงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ปัจจัยด้านการออกแบบของงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เนื่องจากแต่ละคนต้องใช้เวลาด่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัย การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (Work flexibility) ความยืดหยุ่นของงาน การปฏิบัติงานตาม นโยบาย และวิธีการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงาน จะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นการช่วยลดความกดดันจากสถานการณ์ มีภาระงานมาก วิธีที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้ คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work/ life balancing) สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานมีหลายแบบ เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน รวมทั้งความยืดหยุ่นในเรื่องของผลประโยชน์ต่าง ๆ

4.3 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการทำงาน (Job responsibilities and autonomy) คือ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ อำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาตามบทบาท และความเหมาะสมของบุคลากรในระดับต่าง ๆ

5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee relationships) การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับ ความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้การยอมรับบุคลากรและผลของการปฏิบัติงาน พร้อมให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร ซึ่งเป็นอีกเหตุผลในการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

สิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานประกอบด้วย 6 ปัจจัย (Taylor, 2005) คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งต้องจ่ายอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับคู่แข่งในตลาดแรงงาน รวมทั้งการมีสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ควรจะให้พนักงานสามารถเลือกโปรแกรม

ผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นาน

2. การบริหารจัดการ เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน Taylor กล่าวว่า พนักงานใหม่มักจะเข้าทำงานด้วยความคาดหวังว่า จะได้รับการดูแลด้วยความ มีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเมื่อความคาดหวังเหล่านี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์กรได้มากขึ้น

3. การสร้างแรงดึงดูด หมายถึง การเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน ด้วยการอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการควบคุมอารมณ์เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร เรื่องเกี่ยวกับองค์กร และการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่พนักงานและเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อไปให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลซึ่งกันและกันเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

5. การฝึกอบรมและ โอกาสในการพัฒนา เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในองค์กร

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหาร องค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

ทั้งนี้ก็มีหลายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding studio ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในงานคือ ลักษณะงาน ความมีชื่อเสียงขององค์กร เพื่อนร่วมงาน การได้รับความยุติธรรม หัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชา และผลตอบแทน โดยในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรปัจจัยที่สำคัญคือเพราะรู้สึกว่าคุณค่า ภาควิชาที่ได้อยู่ในองค์กร (ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ, 2554) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา โดยสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความตั้งใจ ลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน นอกจากนี้แล้วสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และการตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการตั้งใจลาออกจากงาน อันได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (จิรัชยา เจียวกัก, 2556)

มีการศึกษาผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยศึกษาในพนักงานโรงแรม โดยการใช้ t-test ANOVA และ Multiple Regression Analysis พบว่า พนักงานที่มีรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ในส่วนของความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลมีต่อปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ในภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร 3 ลำดับ ได้แก่การให้รางวัลและผลตอบแทน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน รองลงมาคือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจนและมีความหวังที่จะได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

3. ความสำคัญของการคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน ไม่ได้จำเจอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญ และ กำลังใจ ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองต่อสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร หากต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้บุคลากรประสบการณ์อยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งตัวบุคลากรมีความยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก ขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และไม่จากองค์กรไป ความผูกพันของบุคลากรจึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาประเมินพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนและออกจากงาน เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรที่สิ่งคัญอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร (สรณชัย พิมพ์ทอง, 2557) และ Bhatnagar (2007) ได้ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร และสามารถแบ่งได้เป็นสองแนวคิดหลัก ดังนี้

1. แนวคิดความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือแนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้ กลุ่มนักวิชาการที่สนับสนุนแนวความคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

2. แนวคิดความผูกพันที่มาจาก การคาดคะเนผลได้ผลเสีย บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของความคงเส้นคงวาในการทำงาน และความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่อยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ซึ่ง Becker (1960) ระบุว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งนำหน้านั้นคือการที่พนักงานจะมองว่า ถ้าหากลาออกจากองค์กรไป จะสูญเสียอะไรบ้าง การที่บุคคลคน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานใดในช่วงระยะเวลาหนึ่งเขาก็ได้ลงทุนเวลากำลังกาย กำลังใจ กำลังปัญญา ที่มีให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นยอมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กร เช่น การได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งเท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานพบว่า ความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ในองค์กร 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการบริหาร (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4 ประการ คือ ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้แล้วการคงอยู่ในงานก็ยังมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการให้ข่าวสาร ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) การคงอยู่ในงานเป็นการบ่งถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีผลต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก มีความสุขกับงานที่ทำมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความ มุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) และจากผลการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน และจากการศึกษาทำให้ทราบว่ายิ่งพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงเท่าใด ยิ่งส่งผลให้พนักงานมีการคงอยู่ในองค์กรสูงเท่านั้น (ศรัณย์ พิมพ็ทอง, 2557) มีความสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาล (วรรณิ วิริยะกัษานนท์, 2556) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบด้วยความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ค่าตอบแทน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานในระดับมาก และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วิโรจน์ สิมะทองธรรม, สติวิชัย พรหมสุวรรณ, ฉันทนา จันทร์บรรจงและวัฒนา สุนทรชัย, 2559) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญกับการคงอยู่ในงานนั้น มีดังนี้

2.1 ข้อมูลด้านบุคคล หรือ ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งการกระทำบางอย่างหรือพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น (กานดา จันทร์แย้ม, 2546) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และ ตำแหน่งงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 เพศ เพศชายและเพศหญิง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานแตกต่างกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ

แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย (สุธิดา คิวานนท์, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการ โรงแรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

2.1.2 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ความมีภาวะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยที่อายุจะสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์หลายประเภท มีความรอบคอบ รู้จักการใช้ชีวิต มีวุฒิทางอารมณ์สูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคง อยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด ที่ พบว่า การคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นทำให้ระยะเวลาใน การทำงานบริษัทยาวขึ้น เนื่องจากอายุที่สูงขึ้นทำให้มีโอกาสในการย้ายงานหรือหางานใหม่ ค่อนข้างน้อย พนักงานที่อายุมากขึ้นเมื่อทำงานกับองค์กรใดแล้ว ย่อมต้องการทำงานอยู่กับองค์กร นั้นจนกระทั่งเกษียณอายุงาน (ชาญ อ่อนแอ้น, 2557) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่จะ ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการ โรงแรมระดับ 5 ดาวใน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือมีบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานที่นานมี ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้ คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

2.1.3 สถานภาพ จากการศึกษาของ Ellenbecker (2004) พบว่า การไม่มีตารางการ ทำงานที่แน่นอน ไม่มีการยืดหยุ่นไม่เอื้อเวลาแก่ครอบครัว ทำลายความสมดุลในชีวิต ก่อให้เกิดการ ขาดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว จนส่งผลกระทบต่อคงอยู่ในงาน และยังพบว่า เหตุผลของการลาออกจากงานของพนักงาน เพื่อให้มีเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้นอีกประการ คือเพื่อย้ายติดตามคู่สมรส และอาจตัดสินใจลดเวลาการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่าง ครอบครัวกับการทำงานมีบทบาทสำคัญมากสำหรับการรักษาพนักงานขององค์กร (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559)

2.1.4 ระดับการศึกษา จากการศึกษา ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษา พนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการ โรงแรมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล และมีความ

พึงพอใจในผลการงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงโดยที่พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ การศึกษา ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (จนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554)

2.1.5 รายได้ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรมีให้แก่บุคลากร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางตรง เป็นค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทนสินค้า ค่าตอบแทนทางอ้อม เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง จากการศึกษาความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิตจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน และความพึงพอใจในงานที่ทำนี้ ยังเป็นหนึ่งในแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) สอดคล้องกับ จิตวิทยาการบริหารงานบุคคลที่กล่าวว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษามูลค่าการให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

2.1.6 ตำแหน่งงาน จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การทำงานตำแหน่งที่แตกต่างกัน ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และได้ทำงานสายงานที่ตรงกับความสามารถ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน (วารักษ์ ลิเลิศพันธ์, 2557) มีความสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรเฉพาะกรณีศึกษาในธุรกิจ Wedding Studio พบว่า การทำงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีความท้าทายไม่น่าเบื่อ และทำให้เกิดความพึงพอใจจนเกิดเป็นความรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวคือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 สองอย่างคือ ปัจจัยรักษา เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องมี เพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (ศิริพงษ์ สุนทรวิวัฒนกิจ, 2554)

โดยสรุปแล้วจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยและการศึกษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

2.2 ภาระงาน จากทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ในองค์กรของ Taunton, Krampitz, and Wood (1989) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านภาระงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่คงอยู่ในงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และ การจัดชั่วโมง ในการสอนที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Herberg (1959) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสุขภาพกาย ชั่วโมงในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานรวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (สุรพล สุวรรณแสง, 2553) และสอดคล้องกับ จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตในการทำงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความสมดุลชีวิตกับการทำงาน อธิบายได้ว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานคือผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือ ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มากเกินไปด้วยการกำหนดระยะเวลาชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอและยังมีการศึกษาของชาวอเมริกันรายงานไว้ว่า ถ้าผู้บริหารไม่ให้ความสนใจกับกิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน การรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรจะเป็นเรื่องยากและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานจะเกิดขึ้น การทำงานและภาระความรับผิดชอบที่มากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและการรักษานักงานในองค์กร และ (Mitchell & Albright, 1971) พบว่า ความเบื่อหน่ายในงาน การไม่มีตารางการทำงานที่แน่นอน เกิดเป็นความเครียดในงานและทำลายความสมดุลในชีวิตและส่งผลกระทบต่อการรักษานักงานเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ (William & Ralph, 2006) ยังพบเช่นกันว่า ความสมดุล

ระหว่างครอบครัวกับการทำงานมีบทบาทสำคัญมากสำหรับการรักษาพนักงานขององค์กร (ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์, 2559)

2.2.2 ประสบการณ์การทำงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะคงอยู่ในงานนาน สอดคล้องกับการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดพบว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานที่มากกว่า 5 ปี จัดเป็นพยาบาลผู้ชำนาญการและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นแหล่งความรู้ให้กับบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งสามารถร่วมวางแผนกลยุทธ์กำหนดนโยบายองค์กร มองเห็นวิถิต่างแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับผลประโยชน์จากองค์กร จึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป (กฤษณี ก้อนพิงค์, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีการคงอยู่ในงานสูง เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นได้สะสมความเชี่ยวชาญในงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงตามความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงาน (สุธิดา โดพันธานนท์, 2549) นอกจากนี้จากการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรยังพบว่า ประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกในองค์กรหรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ความยุติธรรม จึงทำให้สรุปได้ว่าพนักงานที่ได้รับประสบการณ์ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของพนักงานที่มีให้แก่องค์กร

2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่ทำงาน การมีเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลต่อการคงอยู่ในงาน (ชงชัย สันติวงษ์, 2545) มีความสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ห้องเรียนที่มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ สภาพห้องเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสวยงาม ร่มรื่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานรวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ครูจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน (สุรพล สุวรรณแสง, 2553) และจากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ยังพบว่า การมีสภาพแวดล้อมที่มีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานจาก ผู้ดูแล แสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานส่งผลต่อความรู้สึกมั่นใจและมั่นใจว่าตนเองมีการทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการทำงาน (ชนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554) นอกจากนี้แล้วจาก

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปัง พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีอุณหภูมิสูงจากเตาอบขนมปัง ความเข้มของแสง การวางผังสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม เกิดเป็นความไม่ปลอดภัยในการทำงาน มีความตั้งใจลาออกจากราชการอย่างมีนัยสำคัญ (อมรรัตน์ สว่างอารมณ์, 2549)

โดยสรุปแล้ว ภาระงาน ที่ประกอบด้วย ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันที่ไม่มากจนเกินไป ประสบการณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้และความชำนาญการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่คงอยู่ใน

2.3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร หมายถึง การตอบสนองต่อพนักงาน การมีสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับพนักงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เอื้อการทำงานให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีความก้าวหน้าในงาน ทั้งทางด้านการเงิน และด้านผลงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ตนเองเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สามารถทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานได้นาน การบริหารงานของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา มีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงาน ให้การยอมรับบุคลากรและผลของการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และเป็นผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง (จิรัชยา เขียวก๊ก, 2556) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ที่พบว่า นโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ถูกบุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันแรง ที่มองว่าองค์กรควรให้แก่บุคลากร ประการต่อมาคือ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร (ชนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554)

2.3.1 การได้รับค่าตอบแทน คือ การได้ความมั่นคงในงานและค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน สวัสดิการต่าง ๆ การประกันสุขภาพของพนักงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน ให้วันหยุดพักผ่อน การชดเชยเวลาทำงาน เงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ การเป็นหุ้นส่วนขององค์กร หรือผลประโยชน์อื่น ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนสำคัญ ที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าทางด้านจิตใจ ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

รวมไปถึงการเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน เพิ่มอาหารสำหรับเวรกลางคืนการมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กตอนกลางวัน การมีบริการรถรับส่งพนักงาน มีหอพักให้ การตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิตจึงเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีการตอบแทนพนักงานด้วยการมีนโยบายให้ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อไม่ให้เกิดกังวล ความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกมั่นคงในงาน จนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและอาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียพนักงาน ทำให้เห็นว่านโยบายและการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากร ที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือจะลาออกจากองค์กรไป (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) ดังจะเห็นได้ว่าผลประโยชน์และตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอีกประการหนึ่ง กล่าวคือ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หรืออาจเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน เป็นการให้ทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยตรง และยังพบว่า องค์กรใดที่มีสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่า องค์กรที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ (จิรัชยา เจียวก๊ก, 2556) นอกจากนี้แล้วยังพบว่า ความมั่นคงในงานมีผลในทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพบุคลากรเหล่านี้ล้วนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และยังคงอยู่ในองค์กร ทรายที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต หากองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูงก็จะ มีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2554)

2.3.2 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และการพัฒนาทางอาชีพ ยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับการทำงานของพนักงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน แต่หากพนักงานไม่มีความมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าของตน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งเหตุผลของการลาออกจากงาน (ชาญ อ่อนแอ้น, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การรักษานักบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัวที่พบว่า การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ หรือ มีการจัดสรรไปแล้วแต่ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการ และไม่สามารถทำให้ได้ผลงานที่ดี ไม่ประสบความสำเร็จในงาน จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะลาออกจากงานได้ ตรงกันข้ามหากพนักงานประสบความสำเร็จในงานจะรู้สึกถึงมองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานและไม่คิดที่

จะลาออกจากงาน (สร้อยญา บัลลังก์, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลาที่พบว่า ความสำเร็จในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน บุคคลที่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจให้มองเห็นคุณค่าของตน เกิดความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แสวงหาหน้าที่ท้าทายหรือโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการความสำเร็จ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งจึงมาจากการประสบความสำเร็จในงาน (จิรัชยา เกียวแก้ว, 2556) และจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย จากการวิเคราะห์ห้สมการ โครงสร้าง ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยองค์ประกอบที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน คือความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ค่าตอบแทน พบว่า ความก้าวหน้าในงานและการมีส่วนร่วมในงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานและการมีส่วนร่วมในงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (วิโรจน์ สิมะทองธรรม, สิริรัชชัย พรหมสุวรรณ, ฉันทนา จันทร์บรรจง และวัฒนา สุนทรชัย, 2559)

2.3.3 การได้รับความยุติธรรม การที่ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง โดยมีผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและผู้สอนงาน ให้คำแนะนำและเป็นปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (นิตยา วันทยานันท์, 2556)

โดยสรุป การได้รับการตอบแทนจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ การคงอยู่ในงาน ดังนั้นองค์กรควร ให้ความมั่นคงในงาน สวัสดิการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับการทำงานของพนักงานและให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานในผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้อุทิศตนเกิดความมั่นใจและคงอยู่ในงานได้นาน

2.4 การสนับสนุนทางสังคม

การบริหารการสนับสนุนทางสังคมเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และมีปัจจัยสำคัญร่วมกันคือการตอบแทนซึ่งกันและกัน การปฏิสัมพันธ์กันในหน่วยงาน จึงเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้เกิดการคงอยู่หรือการลาออกจากงานได้ กล่าวคือการการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและอัตราการลาออกลดลง (วรรณิ วิริยะกัสนานท์, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมและเอื้อให้บุคคลที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการมีความเคารพซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือแบ่งปันกัน ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านข่าวสาร วัตถุ สิ่งของ รวมถึงกันการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีการให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้ชีวิต ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจต่อเพื่อน ความพึงพอใจต่อครอบครัว และความพึงพอใจต่อการทำงาน (ไพศาล เข้มวงษ์, 2555) การสนับสนุนทางสังคมเหล่านี้ จะทำหน้าที่เป็นตัวดูดซับความเครียด การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เป็นการแสดงออกถึงความผูกพันทางอารมณ์ ความคิด และการยอมรับในพฤติกรรมของกันและกัน การที่บุคคลรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องและนับถือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และ เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ที่ได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้น ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารการให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (พิทักษ์ สุริยะใจ, 2550)

2.4.1 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (จิรัชยา เจียวัก, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาและพนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นให้ที่ทำงานเป็นสถานที่ทำงานแห่งความสุข การให้ผลตอบแทนที่เพิ่มความพึงพอใจและเป็นธรรม และเปิดโอกาสพนักงานมีความก้าวหน้าในงาน จากการรับรู้การสนับสนุนทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและองค์กร (ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ, 2556)

2.4.2 การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนับสนุนกัน ให้ความร่วมมือและช่วยกันเสมอเมื่อเกิดปัญหา ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน จะทำหน้าที่เป็นตัวดูดซับความเครียดเกิดเป็นความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความผูกพันและความพึงพอใจในงานสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันตามปัจจัยพื้นฐานทางสังคม โดยธรรมชาติของคน มีความต้องการ

ความผูกพันและสัมพันธ์ภาพที่ดีจากผู้อื่น จึงพยายามหาวิธีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นไว้ให้คงอยู่ตลอดเวลา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลจะมีความยั่งยืน และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มาจากความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่สำคัญ ในการทำงาน หากพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2551) และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ความมีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุน และพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยลดความขัดแย้งในงานทำงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ลดความขัดแย้งขณะปฏิบัติงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสามัคคีในกลุ่ม พึ่งพอใจในงาน และคงอยู่ในงาน (คุษฎี เอกพจน์, 2551)

โดยสรุปการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการตอบแทนซึ่งกันและกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน การการช่วยเหลือแบ่งปันกันปัจจัยเหล่านี้เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่คงอยู่ในงาน

กระบวนการสภาพการทำงานและลักษณะงานในบริษัทก่อสร้าง

ในบริษัทที่ศึกษาเป็นพนักงานคนไทยทั้งหมด ซึ่งในการดำเนินกิจการของบริษัทก่อสร้างหนึ่ง ๆ ต้องอาศัยองค์ความรู้หลาย ๆ ด้านด้วยกัน หนึ่งในองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริษัทก่อสร้าง คือ เทคโนโลยีก่อสร้างและขั้นตอนในการก่อสร้าง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนสิ่งที่ทางสถาปนิกและวิศวกรเขียนอยู่ในแบบและรายการก่อสร้างให้เกิดเป็นสิ่งปลูกสร้างขึ้นมา ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทางผู้ที่จะทำการก่อสร้าง โครงการเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีก่อสร้างต่างๆ บทนี้อธิบายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง เพื่อให้ผู้อ่านคุ้นเคยกับงานก่อสร้าง ก่อนที่จะศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวัสดุและวิธีการก่อสร้างในบทต่อ ๆ ไปหัวข้อที่จะกล่าวถึงได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องในงานก่อสร้างอาคาร ชนิดของงานก่อสร้างงานหลัก ๆ ในการก่อสร้างอาคารวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้างอาคาร เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการก่อสร้างอาคาร และวิธีการก่อสร้าง กระบวนการและขั้นตอนในงานก่อสร้าง คือกิจกรรมหรือการทำให้เกิด ให้เกิดเป็นอาคาร โครงสร้าง งานระบบ ชลประทาน งานถนนและระบบสาธารณูปโภค การก่อสร้างประกอบด้วยงาน ไม้ งานเหล็ก งานคอนกรีต งานปูน งานก่อฉาบ ช่างที่ทำงาน ก็จะเรียกตามประเภทของงานนั้น ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน หรือจะเรียกโดยรวม คือ ช่างก่อสร้าง ในกระบวนการและขั้นตอนในงานก่อสร้างโดยส่วนใหญ่แล้วจะแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนของการกำหนดขอบเขตของโครงการก่อสร้าง การจัดเตรียมโครงการก่อสร้าง การวางแผนเพื่อกำหนดการก่อสร้าง และการส่งมอบงาน ในงานก่อสร้างเป็นงานที่มีข้อจำกัดทางด้านทรัพยากร ซึ่งทรัพยากรหลักคือแรงงานก่อสร้าง เครื่องจักร ต้นทุน

ระยะเวลา ต้นทุนและวัสดุ ดังนั้นในกิจกรรมของงานก่อสร้างจึงต้องให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการทำงาน (วชรภูมิ เบญจ โอปาร, 2554) เพื่อให้กิจกรรมในงานก่อสร้างสำเร็จตามเป้าหมาย บริษัทก่อสร้างจะมีการจัดการงานก่อสร้าง โดยมีองค์ประกอบดังนี้ การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน การกำหนดงบประมาณ การวางแผนในการทำงาน การควบคุมคุณภาพของงาน การจัดผังองค์กร การจัดการด้านเอกสาร ในการวางแผนงานและการกำหนดเวลาในการทำงานช่วยให้รู้ทางตัดสินใจตามลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถใช้กำลังคน เครื่องมือและ เงินอย่างมีหลักการ รวมไปถึงการมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ แหล่งที่มาของงานก่อสร้างสามารถแบ่งใหญ่ ได้ 3 แหล่ง ได้แก่ งานจากภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และ ภาครัฐการ งานในส่วนของภาคเอกชนแบ่งเป็น 2 ส่วนย่อย ๆ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ งานที่เกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ มักเกี่ยวข้องกับการลงทุนทางด้านธุรกิจมีการวิเคราะห์กำไรขาดทุน โดยที่งานก่อสร้างบางอย่างจำเป็นของการทำธุรกิจเช่น การสร้างโรงงานหรืออาคารสำนักงานเพื่อเป็นที่ดำเนินธุรกิจ ในขณะที่งานบางอย่างเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นการสร้างเพื่อขายหรือเพื่อบริการ เช่น โรงงาน คอนโดมิเนียม อพาร์ทเมนต์ บ้านจัดสรร และ โรงแรมรีสอร์ท เป็นต้น และในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ เช่น การก่อสร้างที่พักอาศัย บ้านพักส่วนบุคคล เป็นต้น

ในส่วนของรัฐวิสาหกิจ การดำเนินงานจะคล้ายกับธุรกิจของเอกชน แต่การลงทุนมาจากรัฐบาลส่วนหนึ่งส่วนที่เหลือนำมาจากการหารายได้จากการขายบริการ งานก่อสร้างในส่วนรัฐวิสาหกิจมักเป็นการก่อสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น งานก่อสร้างของการทางพิเศษ ได้แก่ การสร้างทางด่วน เพื่อให้บริการ รายได้มาจากการเก็บเงินค่าผ่านทาง การทำเรือได้แก่ การก่อสร้างท่าเทียบเรือรายได้มาจากการเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าเช่าคลังเก็บสินค้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตได้แก่การก่อสร้าง โรงงานผลิตไฟฟ้า และระบบจ่ายไฟฟ้า รายได้มาจากการขายไฟฟ้า การประปา ได้แก่การก่อสร้าง โรงกรองน้ำ การวางท่อเมนประปาโดยมีรายได้มาจากการขายน้ำประปา ๆ งานก่อสร้างในส่วนของการราชการมักเป็นการก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภค ไม่ใช่เป็นการแสวงหากำไร ตัวอย่างของหน่วยงานราชการ เช่น กรมทางหลวงซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำการก่อสร้างทางหลวงแผ่นดิน สะพาน กรมชลประทานทำการก่อสร้างเกี่ยวกับเขื่อนเพื่อการชลประทาน คลองส่งน้ำและ โครงสร้างต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชลประทาน กรมโยธาธิการ ก่อสร้างถนน สะพาน ระบบระบายน้ำทิ้ง ในเขตเมือง ๆ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ในการก่อสร้างมาจากงบประมาณแผ่นดิน

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีลักษณะที่แตกต่างกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ พอจะประมวลได้ดังนี้ งานก่อสร้างเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้งในอาณาบริเวณที่กว้างใหญ่ภายใต้ลักษณะดินฟ้าและ

อากาศที่เปลี่ยนแปลงอยู่เป็นประจำ แผนปฏิบัติงานในงานก่อสร้างจะผันแปรเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในลักษณะวันต่อวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ลักษณะดินฟ้าและอากาศที่เปลี่ยนแปลง หัวหน้างานผู้ว่าจ้างและปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย เป็นการทำงานที่ต้องใช้บุคลากรที่มีฝีมือและความชำนาญในงานนั้น ๆ บุคลากรเหล่านี้ มีการย้ายที่พักอาศัยจากถิ่นหนึ่งไปยังอีกถิ่นหนึ่งหรือจากผู้ว่าจ้างหนึ่งไปยังอีกผู้ว่าจ้างหนึ่ง โดยง่ายและรวดเร็ว เนื่องจากงานก่อสร้างเมื่อทำการก่อสร้างแล้วเสร็จก็ต้องย้ายไปก่อสร้างในที่อื่น ซึ่งแล้วแต่ว่าจะมีงานก่อสร้างเกิดขึ้นในพื้นที่ใด และใครเป็นคนจ้าง สถานที่ทำงานของงานก่อสร้างอยู่กระจัดกระจายตามท้องถิ่นต่าง ๆ ห่างจากสำนักงานหรือสำนักงานท้องถิ่นของผู้ทำการก่อสร้าง ผู้ทำการก่อสร้างจำเป็นต้องจัดหาวัตถุดิบ บุคลากร เครื่องมือและเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยของงานไปประกอบการ ณ สถานที่ก่อสร้างนั้น ๆ ซึ่งผิดกับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์หรืองานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่สิ่งผลิตถูกส่งออกไปจากสถานที่ที่ผลิต

งานก่อสร้างจะได้รับความกระทบกระเทือน หากบุคลากรมีความด้อยทางประสิทธิภาพและมาตรฐานของการออกแบบและก่อสร้าง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานซึ่งหากต้องมีการแก้ไข จะเกิดความยุ่งยากเสียเวลาและทรัพย์สินมากกว่าการแก้ไขงานผลิตทางอุตสาหกรรมด้านอื่น ๆ งานก่อสร้างประกอบด้วย งานช่างฝีมือ และกิจกรรมต่าง ๆ มากมายหลาย งานก่อสร้างเป็นงานที่ขึ้นอยู่กับช่างฝีมือและแรงงานทั้งหมด ค่าแรงงานจึงมีสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ตามสถิติอยู่ในระหว่าง 30-50% ของราคาทุนของงาน ลักษณะของงานก่อสร้างแตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ๆ ดังที่กล่าวมานี้ก่อให้เกิดปัญหา และภาวะมากมายเกินกว่าที่บุคคลคนเดียวจะแก้ปัญหาได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถต่าง ๆ กันร่วมกันทำงานเป็นทีมซึ่งเรียกว่า ทีมงานก่อสร้าง (Construction team)

สภาพในการทำงานก่อสร้างระยะเวลาในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อความชำนาญในการทำงาน และความน่าสนใจของงานที่ทำ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความท้าทายความแปลกใหม่ในงานที่ทำ มีโอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน โครงสร้างของงานที่มีความชัดเจนสามารถอธิบายขั้นตอนและทราบถึงเป้าหมาย การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การรับรู้หน้าที่และความรับผิดชอบ และความรู้สึกรักของคนที่รู้สึกว่าการนั้นทำแล้วเป็นประโยชน์ มีโอกาสก้าวหน้าและโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพัน (วรรณิ วิริยะกัณสานนท์, 2556)

งานวิจัยหลาย ๆ งานวิจัยในเรื่องของการคงอยู่ในงานนั้นมีการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยเป็นองค์ประกอบมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Gilmer, 1971) การทำงานในเวลาปกติมีผลต่อความพึงพอใจใน

การทำงาน ในส่วนของด้านประสบการณ์บุคคลที่ทำงานมานานจนเกิดความชำนาญในงานนั้นย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรม ด้วยเหตุผลที่ว่าประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยเพิ่มความชำนาญในการทำงาน ช่วยลดระยะเวลาในการก่อสร้าง อีกทั้งยังได้ผลงานที่ดี ระยะเวลาก่อสร้างในการก่อสร้าง ส่งผลต่อสภาพการทำงาน ของแรงก่อสร้าง ซึ่งระยะเวลาในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ด้านสภาพงาน และลักษณะของงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะของงานมีปริมาณที่พอเหมาะ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงของการทำงาน การทำงานล่วงเวลาที่ เหมาะ และมียอดสุดท้ายที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ ที่ทำงานในที่ที่มีเสียงดังรบกวนต่อ การทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (วินัย ขอนทอง, 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีเรื่องปัจจัยของการคงอยู่ในองค์กร ไว้ 4 ด้าน (Taunton, Krampitz, & Wood, 1989) คือ ปัจจัยด้านมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านด้านการบริหาร มาเป็นตัวแปรในงานวิจัย โดยตั้งสมมติฐานว่ามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้าง หากข้อมูลเหล่านี้สามารถบอกได้ถึงการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้าง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบวิธีการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (Cross sectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการบริหารกับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรศึกษา

คนงานก่อสร้างชาวไทยในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย จำนวน 250 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

คนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 182 คน

3. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 152 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจาก ในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้มีการนัดกลุ่มตัวอย่างมาทำกิจกรรมกลุ่มในวันเสาร์-อาทิตย์ จึงมีความเสี่ยงต่อการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 (ดวงปรีดา เรื่องทิพย์, 2552) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน จำนวน 30 คน ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 182 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนที่

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และวารสารที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะข้อคำถามในแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นและประยุกต์จากงานวิจัยที่ได้โดยการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ แปลผลโดยการหาจำนวน ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ภาระงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ แปลผลโดยการหาจำนวน ร้อยละและในส่วนของ การรับรู้การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 ข้อ เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน 9 ข้อ แบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยประยุกต์จากกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 (กระทรวงแรงงาน, 2551) เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ คือ มีตลอด มีบ้างในบางครั้ง และไม่มีเลย มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อคำถามการรับรู้การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Rating scale) 3 ระดับ (อวาทิพย์ แว, 2550) ไว้ ดังนี้

ตัวเลือก	คะแนน
ตรวจเป็นประจำ	3
ตรวจเป็นบ้างในบางครั้ง	2
ไม่มีการตรวจเลย	1

ผู้วิจัยกำหนดการแปลผลคะแนนแบบสอบถาม คะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับโดยใช้ค่าคะแนนรวมที่มีค่าตั้งแต่ 20-60 คะแนน ใช้วิธีการหาอันตรายภาคชั้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2545) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{60-20}{3}$$

$$= 13.3 \quad \approx 13$$

20-33 หมายถึง มีการรับรู้การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านปลอดภัยระดับน้อย

34-47 หมายถึง มีการรับรู้การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านปลอดภัย ระดับปานกลาง

48-60 หมายถึง มีการรับรู้การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านปลอดภัย ระดับมาก

ส่วนที่ 3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร แบ่งเป็น 3 ส่วน 15 ข้อประกอบด้วย การได้รับคำตอบแทนประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โอกาสก้าวหน้าตำแหน่งประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ และการได้รับความยุติธรรมประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ซึ่งประยุกต์จากแบบสอบถามจากการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา (จิรัชยา เขียวก๊ก, 2556) ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ไว้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยกำหนดการแปลผลคะแนนแบบสอบถาม คะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับโดยใช้ค่าคะแนนรวมที่มีค่าตั้งแต่ 15-75 คะแนน ใช้วิธีการหาอันตรายภาคชั้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2545) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{75-15}{3}$$

$$= 20$$

15-35 หมายถึงการการได้รับการตอบแทนจากองค์กรระดับน้อย

36-55 หมายถึงการได้รับการตอบแทนจากองค์กรระดับปานกลาง

56-75 หมายถึงการได้รับการตอบแทนจากองค์กรระดับมาก

ส่วนที่ 4 การบริหาร แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อและเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ซึ่งประยุกต์จาก

แบบสอบถามจากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวชในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3 (อรสา ใจจิณา, 2556) ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อคำถามการสนับสนุนทางสังคม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ไว้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยกำหนดการแปลผลคะแนนแบบสอบถาม คะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับโดยใช้ค่าคะแนนรวมที่มีค่าตั้งแต่ 20-100 คะแนน ใช้วิธีการหาอันตรายภาคชั้น (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2545) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{100-20}{3} \\
 &= 26.7 \approx 27
 \end{aligned}$$

20-47 หมายถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อย

48-75 หมายถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง

76-100 หมายถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับมาก

ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน ซึ่งประยุกต์จากแบบสอบถามจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (วรรณวิริยะกัสนานท์, 2556) เป็นคำถาม 10 ข้อ ตามแนวคิดของ Arnold and Feldman (1982) Micheals (1982) William and Hazer (1986) ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อคำถามการคงอยู่ในงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ไว้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผู้วิจัยกำหนดการแปลผลคะแนนแบบสอบถาม คะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับโดยใช้ค่าคะแนนรวมที่มีค่าตั้งแต่ 10-50 คะแนน ใช้วิธีการหาอันตรภาคชั้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2545) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{50-10}{3}$$

$$= 13.3 \approx 13$$

10-23 หมายถึง การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับน้อย

24-37 หมายถึง การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง

38-50 หมายถึง การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย

แบบสอบถาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ก) ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นและให้คะแนนเป็นรายชื่อในประเด็นที่ใช้ถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index-IOC) ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงหรือสอดคล้องกับตัวแปร/ วัตถุประสงค์ (เห็นด้วย)

0 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตรงหรือสอดคล้องกับตัวแปร/ วัตถุประสงค์ (ไม่แน่ใจ)

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับตัวแปร/ วัตถุประสงค์ (ไม่เห็นด้วย)

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าระหว่าง 0.6-1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามหรือประเด็นที่จะทำการรวบรวมข้อมูลมีความตรง

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = (\sum R) / N$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index)

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจต่อข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม โดยใช้ค่า Cronbach coefficient alpha ซึ่งข้อคำถามในส่วนภาระงาน ส่วนการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ส่วนการสนับสนุนทางสังคมและส่วนการคงอยู่ในงาน มีค่า Alpha coefficient เท่ากับ 0.871, 0.736, 0.933 และ 0.726 ตามลำดับ

การวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2560

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนของการวิจัยทั้งหมดให้แก่กลุ่มตัวอย่างและมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนคนงานที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด หลังจากนั้นการคืนแบบสอบถามดำเนินการโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่าง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามการวิจัยที่ตอบกลับ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ข้อมูลและทำการบันทึกข้อมูล ลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์และนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อเข้ารับการพิจารณาในด้านจริยธรรมในการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยจะแนะนำตัวและชี้แจงให้กลุ่มผู้ที่เข้าร่วมในการวิจัยทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและขั้นตอนของงานวิจัย ชี้แจงสิทธิของผู้ที่สามารถเข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ พร้อมทั้งลงนามเพื่อยินยอมที่จะเข้าร่วมในงานวิจัย โดยจะไม่มีผลใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความเสียหาย โดยการนำเสนอข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติอาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อนำเสนอข้อมูลสถิติ 2 แบบ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การบริหารและการคงอยู่ในงาน ใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและสูงสุด
2. สถิติเชิงวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการบริหารกับการคงอยู่ในงาน โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's correlation coefficient) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ศึกษาในคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย จำนวน 182 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน นำเสนอผลการศึกษาด้วยการบรรยายประกอบตาราง เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล
2. ปัจจัยด้านภาระงาน
3. ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร
4. ปัจจัยด้านการบริหาร
5. การคงอยู่ในงาน

ปัจจัยด้านบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชายจำนวน 104 คน ร้อยละ 57.1 มีอายุเฉลี่ย 29.92 ปี อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-29 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.4 ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ประถมศึกษา ร้อยละ 39.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 57.2 และยังพบว่า ส่วนใหญ่เป็นแผนกงานโครงสร้างร้อยละ 53.3 ของประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	182	100.0
เพศ		
ชาย	104	57.1
หญิง	78	42.9

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
< 20	17	9.3
20-29	80	44.0
30-39	56	30.8
40-49	25	13.7
≥ 50	4	2.2
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	29.92 (8.76)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	28.00 (18-54)	
สถานภาพ		
โสด	63	34.6
สมรส	110	60.4
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	9	5
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	22	12.1
ประถมศึกษา	71	39.0
มัธยมตอนต้น	57	31.3
มัธยมตอนปลาย	32	17.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	0	0.0
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	0	0.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 10,000	71	39.0
10,001-20,000	104	57.2
20,001-30,000	7	3.8
มากกว่า 30,000	0	0.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
แผนกงาน		
งาน โครงสร้าง	97	53.3
งานสถาปัตยกรรม	63	34.6
งานระบบ	22	12.1

ปัจจัยด้านภาระงาน

จากการศึกษาปัจจัยด้านภาระงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 53.3 ส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ 8 ชั่วโมง ต่อวัน ร้อยละ 72.5 และส่วนใหญ่มีจำนวนวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 59.3 ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านภาระงาน

ปัจจัยด้านภาระงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม	182	100.0
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)		
<1	53	29.1
1-5	97	53.3
6-10	30	16.5
≥ 11	2	1.1
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	3.2 (2.52)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)	2 (1-12)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ชั่วโมง)		
8	132	72.5
9	34	18.7

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาระงาน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		8.4 (0.64)
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)		8 (8-10)
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (วัน)		
6	108	59.3
7	74	40.7
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		6.4 (0.5)
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด-สูงสุด)		6 (6-7)

จากการศึกษาปัจจัยด้านภาระงานของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการรับรู้การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจำแนกตามข้อคำถามได้รายละเอียด ตามตารางที่ 4-3 และเมื่อแปลผลคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์พบว่า การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีการรับรู้ระดับมาก ร้อยละ 90.1 รองลงมาคือมีการรับรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 9.9 การตรวจเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน พบว่า มีการรับรู้ระดับมาก ร้อยละ 85.7 รองลงมามีการรับรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 และเมื่อรวมการตรวจทั้ง 2 ด้าน พบว่า มีมีการรับรู้ระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมามีการรับรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8 ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ภาระงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	SD
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นบางครั้ง	ไม่เคยทำ		
	n (%)	n (%)	n (%)		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				2.84	0.26
1. บริษัทจัดให้มีการป้องกันการกระเด็นหรือตกหล่นของวัสดุก่อสร้าง	150 (82.4)	32 (17.6)	0 (0.0)	2.82	0.38
2. บริษัทจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงานในที่มืด ทึบ คับแคบ	141 (77.5)	38 (20.9)	3 (1.6)	2.76	0.47
3. บริษัทจัดให้มีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	151 (83.0)	31 (17.0)	0 (0.0)	2.86	0.37
4. บริษัทจัดให้แรงงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันเสียงในการทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง	156 (85.7)	26 (14.3)	0 (0.0)	2.86	0.35
5. บริษัทจัดให้มีการกำหนด เขตอันตรายในเขตก่อสร้าง โดยจัดทำรั้วหรือกั้นเขตให้เห็นได้ชัดเจน	169 (92.9)	13 (7.1)	0 (0.0)	2.93	0.25
6. บริษัทจัดให้มีการรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อยในบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง	154 (84.6)	25 (13.7)	3 (1.6)	2.83	0.41
7. บริษัทจัดให้มีการติดป้ายเตือนและป้ายบังคับอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในเขตก่อสร้าง	148 (81.3)	34 (18.7)	0 (0.0)	2.81	0.39

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	SD
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นบางครั้ง	ไม่เคยทำ		
	n (%)	n (%)	n (%)		
8. บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สาธารณูปโภค ขณะปฏิบัติงาน ให้แรงงานอย่างเหมาะสม	142 (78.0)	40 (22.0)	0 (0.0)	2.78	0.42
9. บริษัทจัดให้มีการจัดทำพื้นที่ในการทำงานก่อสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรง สามารถรองรับน้ำหนักเครื่องมือเครื่องจักรได้อย่างปลอดภัย	162 (89.0)	20 (11.0)	0 (0.0)	2.89	0.31
10. บริษัทจัดให้มีการกำหนดให้ผู้ควบคุมงานตรวจสอบความปลอดภัยก่อนการทำงาน และขณะทำงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	158 (86.8)	24 (13.2)	0 (0.0)	2.87	0.34
ด้านเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน				2.82	0.33
1. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้แก่แรงงานก่อสร้าง	142 (78.0)	40 (22.0)	0 (0.0)	2.78	0.42
2. บริษัทจัดให้มีการซ่อมบำรุง และตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์สม่ำเสมอ	156 (85.7)	26 (14.3)	0 (0.0)	2.86	0.35
3. เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้คุณภาพตามมาตรฐานความปลอดภัย	146 (80.2)	35 (19.2)	1 (0.6)	2.80	0.41
4. ก่อนปฏิบัติงานการมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ในอย่างสม่ำเสมอ	154 (84.7)	27 (14.8)	1 (0.5)	2.84	0.38

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	SD
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นบางครั้ง	ไม่เคยทำ		
	n (%)	n (%)	n (%)		
5. ไม่นำเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่เหมาะสมไปใช้งาน	151 (83.0)	25 (13.7)	6 (3.3)	2.80	0.48
6. ใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ถูกประเภทและถูกวิธี	152 (83.5)	30 (16.5)	0 (0.0)	2.84	0.37
7. จัดทำพื้นบริเวณรอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ให้อยู่ในลักษณะที่ปลอดภัยแล้ว	152 (83.5)	30 (16.5)	0 (0.0)	2.84	0.37
8. จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจาก เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่มีใบเลื่อย	153 (84.1)	29 (15.9)	0 (0.0)	2.84	0.36
9. จัดให้มีเครื่องปิดบังประกายไฟหรือ เศษวัสดุเครื่องจักรที่ใช้ลับ ฝน หรือแต่งผิวโลหะ	146 (80.2)	33 (18.1)	1 (1.6)	2.79	0.45
รวม 2 ด้าน				2.83	0.26

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้ปัจจัยด้านภาระงาน

ระดับการรับรู้ปัจจัยด้านภาระงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	18	9.9
- มาก	164	90.1
$\bar{X} = 2.84, SD = 0.26, \text{Min.} = 1, \text{Max.} = 3$		
ระดับการรับรู้ด้านเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	26	14.3
- มาก	156	85.7
$\bar{X} = 2.82, SD = 0.33, \text{Min.} = 1, \text{Max.} = 3$		
ระดับการรับรู้รวม 2 ด้าน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	16	8.8
- มาก	166	91.2
$\bar{X} = 2.83, SD = 0.26, \text{Min.} = 1, \text{Max.} = 3$		

ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อคำถามในแบบสอบถามมีรายละเอียดตามตารางที่ 4-5 และเมื่อแปลผลคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์พบว่า การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 97.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.7 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 95.6 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 4.4 การได้รับความยุติธรรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 99.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 และเมื่อ

รวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 96.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 3.3 ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร

การได้รับการตอบแทนจากองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
ด้านค่าตอบแทน						4.59	0.48
1. บริษัทนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าบริษัทอื่น	134 (73.7)	47 (25.8)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.73	0.46
2. บริษัทมีวันหยุดและวันลาพักผ่อน ที่เหมาะสม	112 (61.5)	64 (35.2)	6 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.56
3. บริษัทมีสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินเดือน ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของคนงานก่อสร้าง	106 (58.2)	66 (36.3)	6 (3.3)	4 (2.2)	0 (0.0)	4.51	0.67
4. มีความพอใจกับสวัสดิการที่פקค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ ที่ทางบริษัทจัดให้	105 (57.7)	37 (40.1)	4 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.55	0.54

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

การได้รับการตอบ แทนจากองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
5. บริษัทมีนโยบาย ในเรื่องสุขภาพของ คนงานก่อสร้าง เช่น ตรวจสุขภาพ ประจำปี ส่งเสริม สุขภาพอนามัย และ งาน ป้องกันอันตราย จากการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง						3.35	0.20
1. งานก่อสร้างทำ ให้ท่านขาดโอกาส ก้าวหน้าในวิชาชีพ	91 (50.0)	82(45.1)	5 (2.7)	4 (2.2)	0 (0.0)	1.57	0.66
2. ความไม่ก้าวหน้า ในงานเป็นปัจจัย หนึ่งที่ทำให้ท่านคิด เปลี่ยนสายงาน	96 (52.7)	76 (41.8)	8 (4.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	1.54	0.64
3. งานก่อสร้างจะ ช่วยให้ท่านได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	99 (54.4)	79 (43.4)	3 (1.6)	1 (0.5)	0 (0.0)	4.52	0.56
4. มีความเห็นว่า ตำแหน่งงานมีความ มั่นคง	106 (58.2)	73 (40.1)	3 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.57	0.53

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

การได้รับการตอบ แทนจากองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
5. บริษัท ทำให้เกิด ความมั่นใจว่า ทำงานยาวนาน ยิ่งดีมี โอกาสก้าวหน้ามาก ขึ้น							
ด้านการได้รับความยุติธรรม						4.60	0.47
1. การพิจารณาเพื่อ เลื่อนขั้นเป็นไปอย่าง ยุติธรรมเหมาะสม	103 (56.6)	78 (42.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.56	0.51
2. บริษัทพิจารณา ผลงานตาม ความสามารถในการ ทำงานมากกว่าตัว บุคคล	107 (58.8)	74 (40.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.51
3. หัวหน้างานเปิด โอกาสให้ได้แสดง ถึงความสามารถใน งานอย่างเท่าเทียม กัน	111 (61.0)	70 (38.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.60	0.50

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

การได้รับการตอบ แทนจากองค์กร	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
4. บริษัทให้คำ ชมเชยต่อผลงาน	114(62.6)	60 (33.0)	8 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.58
5. หัวหน้างานของ ท่านไม่เคยมีการ ลงโทษผู้ได้ บังคับบัญชาด้วย อารมณ์ แต่พิจารณา โดยใช้เหตุผล	106 (58.2)	75(41.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.51
รวม 3 ด้าน						4.18	0.33

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร

ระดับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ด้านค่าตอบแทน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	5	2.7
- มาก	177	97.3
$\bar{X} = 4.59, SD = 0.48, \text{Min.} = 2, \text{Max.} = 5$		

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ระดับการได้รับการตอบแทนจากองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	174	95.6
- มาก	8	4.4
$\bar{X} = 3.35, SD = 0.20, \text{Min.} = 1, \text{Max.} = 5$		
ด้านการได้รับความยุติธรรม		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	1	0.5
- มาก	181	99.5
$\bar{X} = 4.60, SD = 0.47, \text{Min.} = 3, \text{Max.} = 5$		
รวม 3 ด้าน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	6	3.3
- มาก	176	96.7
$\bar{X} = 4.18, SD = 0.33, \text{Min.} = 1, \text{Max.} = 5$		

ปัจจัยด้านการบริหาร

จากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามข้อคำถามในแบบสอบถามมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-7 และเมื่อแปลผลคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 99.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 94.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 5.5 และเมื่อรวมทั้ง

2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8 ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน						4.61	0.46
1. สามารถพูดคุยปัญหาของท่านกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนมเป็นกันเอง							
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่							
3. ได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงาน							
115 (63.2)	66 (36.3)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.63	0.50	
107 (58.8)	72 (39.6)	3 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.57	0.53	
118 (64.8)	63 (34.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.64	0.50	

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

การสนับสนุนทาง สังคม	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
4. มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับ ผู้บังคับบัญชาอยู่ เสมอ	116 (63.8)	65 (35.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.63	0.50
5. ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสท่านแก้ไข ตัวใหม่เมื่อทำงาน ผิดพลาด	112 (61.5)	70 (38.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.62	0.49
6. ผู้บังคับบัญชา แสดงความห่วงใย ในเวลาที่ท่าน เจ็บป่วยหรือได้รับ ความเดือดร้อน	117 (64.3)	64 (35.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.64	0.50
7. ผู้บังคับบัญชา ชี้แจงรายละเอียด ของงานที่มอบให้ จนเข้าใจ	115 (63.2)	67 (36.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.63	0.48
8. ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น เพื่อหาวิธีการ แก้ปัญหา	115 (63.2)	66 (36.3)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.63	0.50

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

การสนับสนุนทาง สังคม	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
9. ผู้บังคับบัญชา อำนวยความสะดวก สะดวกและ ช่วยเหลือด้าน สิ่งของและบริการ เมื่อต้องการ	109 (59.9)	68 (37.4)	2 (1.1)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.55	0.61
10. เมื่อขาด อุปกรณ์ในการ ทำงาน	108 (59.3)	72 (39.6)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.52
ผู้บังคับบัญชา จัดหามาให้เสมอ							
ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน						4.54	0.48
1. เพื่อนร่วมงาน เต็มใจสนับสนุน และร่วมมือในการ ทำงาน	103 (56.6)	76 (41.8)	3 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.55	0.53
2. เพื่อนร่วมงาน แสดงความห่วงใย ในเวลาที่เจ็บป่วย หรือได้รับความ เดือดร้อน	107 (58.8)	74 (40.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.51

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

การสนับสนุนทาง สังคม	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
3. เพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสแก้ตัว ใหม่เมื่อทำงาน ผิดพลาด	107 (58.8)	74 (40.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.58	0.51
4. สามารถพูดคุย ปัญหาของท่านกับ เพื่อนร่วมงานได้ อย่างสนิทสนม เป็นกันเอง	112 (61.5)	68 (37.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.60	0.51
5. เพื่อนร่วมงาน สนใจความรู้สึก	100 (54.9)	75 (41.20)	7 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.51	0.57
6. เมื่อกังวลมักจะ ปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงาน	103 (56.6)	75 (41.2)	4 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54	0.54
7. มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	101 (55.5)	79 (43.4)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54	0.52

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

การสนับสนุนทาง สังคม	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
8. สามารถ อภิปรายปัญหาใน การทำงานกับ เพื่อนร่วมงานได้	106 (58.2)	68 (37.4)	8 (4.40)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54	0.58
9. ได้รับความ ช่วยเหลือเรื่อง ความรู้และทักษะ จากเพื่อนร่วมงาน	103 (56.6)	70 (38.5)	9 (4.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.52	0.59
10. เพื่อนร่วมงาน คอยแนะนำ ช่วยเหลือ และให้ คำชี้แนะในการ ทำงานที่ถูกต้อง	103(56.6)	64(35.2)	12 (6.6)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.47	0.70
	รวม 2 ด้าน					4.58	0.45

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับระดับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม

ระดับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	1	0.5
- มาก	181	99.5
$\bar{X} = 4.61, SD = 0.46, \text{Min.} = 2, \text{Max.} = 5$		
ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	10	5.5
- มาก	172	94.5
$\bar{X} = 4.54, SD = 0.48, \text{Min.} = 2, \text{Max.} = 5$		
รวม 2 ด้าน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	16	8.8
- มาก	166	91.2
$\bar{X} = 4.58, SD = 0.45, \text{Min.} = 2, \text{Max.} = 5$		

การคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การคงอยู่ในงาน จำแนกตามข้อคำถามในแบบสอบถามมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-9 และเมื่อแปลผลคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์พบว่า การคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.8 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
การคงอยู่ในงาน							
1. ต้องการ ปฏิบัติงานใน บริษัทแห่งนี้ อย่างมาก	82 (45.1)	87 (47.8)	9 (4.9)	4 (2.2)	0 (0.0)	4.36	0.68
2. เลือกที่จะ ลาออกหากมี ทางเลือกหรือ โอกาสที่ดีกว่า	80 (44.0)	81 (44.5)	14 (7.7)	7 (3.8)	0 (0.0)	1.71	0.77
3. ยังคงทำงานใน บริษัทแห่งนี้ ไม่มี แผนย้ายที่ทำงาน	90 (49.5)	87 (47.8)	5 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	0.54
4. ทำงานใน บริษัทแห่งนี้ เพื่อ สังคม ประสบการณ์	90 (49.5)	84 (46.2)	8 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1.55	0.58
5. ยังคงทำงาน ถึงแม้ว่าจะต้อง โยกย้ายหน่วยงาน	89 (48.9)	89 (48.9)	4 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.47	0.54
6. องค์กรนี้คือ เป็นองค์กรที่ดี ที่สุด	86 (47.3)	87 (47.8)	9 (4.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	0.59

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

การคงอยู่ในงาน	ความคิดเห็น					\bar{X}	SD
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
7. มีความ ภาคภูมิใจใน องค์กร	83 (45.6)	88 (48.4)	11 (6.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40	0.60
8. งานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีความ น่าสนใจท้าทาย และไม่น่าเบื่อ	81 (44.5)	85 (46.7)	16 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36	0.62
9. จะไม่ลาออก จากงานถึงแม้ว่า งานที่ท่านทำ อยู่ ในปัจจุบันจะไม่ เป็นไปตามที่ คาดหวัง	88 (48.8)	79 (43.4)	15 (8.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40	0.62
10. จะไม่ลาออก จากงานไม่ว่าจะ เกิดอะไรขึ้น กับบริษัทแห่งนี้	83 (45.6)	76 (41.8)	23 (12.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.33	0.70
						3.85	0.32

ตารางที่ 4-10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการคงอยู่ในงาน

ระดับการคงอยู่ในงาน	จำนวน	ร้อยละ
การคงอยู่ในงาน		
- น้อย	0	0.0
- ปานกลาง	75	41.2
- มาก	107	58.8
$\bar{X} = 3.85, SD = 0.32, \text{Min.} = 1, \text{Max.} = 5$		

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1. สถานภาพกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.041$)
2. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.176, p = 0.017$)
3. การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.187, p = 0.012$)
4. การตรวจเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.256, p < 0.001$)
5. ภาระงานรวม 2 ด้านกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.247, p = 0.001$)
6. ค่าตอบแทนกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.533, p < 0.001$)
7. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.273, p < 0.001$)
8. การได้รับความยุติธรรมกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.538, p < 0.001$)

9. การได้รับการตอบแทนจากองค์กรรวม 3 ด้านกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.562, p < 0.001$)

10. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.548, p < 0.001$)

11. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.695, p < 0.001$)

12. การสนับสนุนทางสังคมรวม 2 ด้านกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.645, p < 0.001$)

แต่เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคลในด้านอื่น ๆ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้และแผนก พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4-11 และตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคล ภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล (n=182)	ระดับการคงอยู่ในงาน		χ^2	p
	ปานกลาง	มาก		
	n (%)	n (%)		
เพศ			1.378	0.240
ชาย	39 (37.5)	65 (62.5)		
หญิง	36 (46.2)	42 (53.8)		
สถานภาพ			6.401	0.041*
โสด	19 (30.2)	44 (69.8)		
สมรส	50 (45.5)	60 (54.5)		
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	6 (66.7)	3 (33.3)		
ระดับการศึกษา			2.857	0.414
ไม่ได้รับการศึกษา	12 (54.5)	10 (45.5)		
ประถมศึกษา	31 (43.7)	40 (56.3)		
มัธยมตอนต้น	21 (36.8)	36 (63.2)		
มัธยมตอนปลาย	11 (34.4)	21 (65.6)		

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ข้อมูล (n=182)	ระดับการคงอยู่ในงาน		χ^2	p
	ปานกลาง	มาก		
	n (%)	n (%)		
รายได้ (บาทต่อเดือน)			2.143	0.143
< 10,000	34 (47.9)	37 (52.1)		
≥ 10,000	41 (36.9)	70 (63.1)		
แผนก			0.001	1.000
งาน โครงสร้าง	40 (41.2)	57 (58.8)		
งานสถาปัตยกรรม	26 (41.3)	37 (58.7)		
งานระบบ	9 (40.9)	13 (59.1)		

* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล (n = 182)	r	p
อายุ	0.049	0.508
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)	-0.008	0.901
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ชั่วโมง)	0.176	0.017*
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (วัน)	0.010	0.894
ภาระงาน	0.247	0.001*
1. การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.187	0.012*
2. การตรวจเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	0.256	<0.001*

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ข้อมูล (n = 182)	r	p
การได้รับการตอบแทนจากองค์กร	0.562	<0.001*
1. ค่าตอบแทน	0.533	<0.001*
2. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.273	<0.001*
3. การได้รับความยุติธรรม	0.538	<0.001*
การสนับสนุนทางสังคม	0.645	<0.001*
1. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	0.548	<0.001*
2. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	0.695	<0.001*

* = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานครในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยายแบบภาคตัดขวาง (Descriptive cross-sectional study) ศึกษาในคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 182 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การบริหารและการคงอยู่ในงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการบริหารกับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัย ในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นและประยุกต์จากงานวิจัยที่ได้โดยการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 ภาระงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่ 3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ส่วนที่ 4 การบริหารและส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยตรวจสอบความตรง (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันแล้วนำมาปรับปรุงข้อคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและสูงสุด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ Chi-square โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร สรุปผลตามผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคลผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชายจำนวน 104 คน ร้อยละ 57.1 อายุเฉลี่ย 29.92 ปี มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-29 ปี ร้อยละ 44.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.4 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ คือประถมศึกษา ร้อยละ 39.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท และส่วนใหญ่ทำงานในแผนกงานโครงสร้าง ร้อยละ 53.3

2. **ปัจจัยด้านภาระงาน** ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 53.3 จำนวนชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 72.5 มีจำนวนวันทำงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์ ร้อยละ 59.3 และการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเมื่อรวมการตรวจทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8

3. **ปัจจัยการได้รับการตอบแทนจากองค์กร** ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรม เมื่อรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 96.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 3.3

4. **การบริหาร** ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อรวมทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8

5. **การคงอยู่ในงาน** ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.8 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

6.1 **ข้อมูลด้านบุคคลกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง** พบว่า สถานภาพกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.041$) แต่ข้อมูลด้านบุคคลด้านอื่น ๆ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และแผนงานกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ไม่มี ความสัมพันธ์กัน

6.2 **ภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง** พบว่า สำหรับภาระงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน การตรวจสภาพแวดล้อมและเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานกับการคงอยู่ในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.176, p = 0.017$; $r = 0.187, p = 0.012$ และ $r = 0.256, p < 0.001$ ตามลำดับ)

6.3 **การได้รับการตอบแทนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง** พบว่า การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรมกับการคงอยู่ในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.533, p < 0.001$; $r = 0.273, p < 0.001$ และ $r = 0.538, p < 0.001$ ตามลำดับ)

6.4 **การบริหารการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง** พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานกับการคงอยู่ในงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.548, p < 0.001$ และ $r = 0.695, p < 0.001$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดังนี้

1. ปัจจัยการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานที่ระดับมากร้อยละ 58.8 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพบว่า ส่วนใหญ่มีความมั่นใจอย่างยิ่งที่จะคงอยู่ในงานร้อยละ 49.5 (จิรัชยา เจียวกั๊ก, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาในอาจารย์พยาบาล พบว่า ส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานอยู่ที่ร้อยละ 85.45 (วัชรพร เชยสุวรรณ และคณะ, 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานอยู่ที่เพียงระดับปานกลาง (สุรพล สุวรรณแสง , 2553)

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และแผนงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชายจำนวน 104 คน ร้อยละ 57.1 อายุเฉลี่ย 29.92 ปี ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-29 ปี ร้อยละ 44.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.4 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ คือประถมศึกษา ร้อยละ 39.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000-20,000 บาท และส่วนใหญ่อยู่ในแผนงาน โครงสร้าง ร้อยละ 53.3 สอดคล้องกับการศึกษาในผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษา และมีค่าจ้างอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท แต่ไม่สอดคล้องกันในส่วนของอายุซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป (ยงยุทธ พร้อมสุข, 2556)

3. ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 53.3 จำนวนชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 72.5 มีจำนวนวันทำงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์ ร้อยละ 59.3 สอดคล้องกับการศึกษาของยงยุทธ พร้อมสุข (2556) ที่ศึกษาในผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิผลในการทำงานมา 0-10 ปี ร้อยละ 58.3 และมีการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเมื่อรวมการตรวจทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8 สอดคล้องกับการศึกษาในบุคลากรกรมชลประทานที่ศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทานพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับความ

ปลอดภัยในขณะที่ทำงานเป็นลำดับหนึ่ง กล่าวคือมีการได้รับความปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดความมั่นคงจากงานที่ทำ (ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554) และสอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานพบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก (นัยนา สุภาพ, 2558)

4. ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และการได้รับความยุติธรรม เมื่อรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 96.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 3.3 สอดคล้องกับการศึกษาศึกษาในกลุ่มพนักงานในแผนกวิศวกรรมไฟฟ้าระบบติดตั้งและซ่อมบำรุง พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (นัยนา สุภาพ, 2558) และการศึกษาในบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานในมหาวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากในโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับและการจัดสรรสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ (อติทยา เสนะวงษ์, 2555) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้าง พบว่า พนักงานมีความเห็นต่อความเท่าเทียมกันในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์, 2555)

5. ปัจจัยด้านการบริหารการสนับสนุนทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อรวมทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานพบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (จิตกาญจนา ชาญศิลป์, 2558) และการศึกษาในบุคลากรในองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมของบุคลากรในองค์กรจัดอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นเช่นกัน (มุทิตา คงกระพันธ์, 2554)

6. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการบริหารกับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคลกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคลกับการคงอยู่ในงานของกลุ่ม พบว่า

สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.041$) เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง คือคนงานก่อสร้างโดยส่วนใหญ่แล้วจะเคลื่อนย้ายถิ่นฐานไปตามสถานที่ทำงานซึ่งเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ มักจะไม่ได้มีที่พักอาศัยถาวรเป็นหลักแหล่ง หากมีครอบครัวหรือสถานภาพสมรส จึงต้องพาครอบครัวติดตามไปกับตนเมื่อเปลี่ยน

สถานที่ทำงานด้วย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการมีครอบครัวหรือสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงาน โรงงานระดับปฏิบัติการ พบว่า สถานภาพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน (ชาญ อ่อนแอ่น, 2557) และการศึกษาในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาซึ่งพบว่าการย้ายเพื่อติดตามคู่สมรสเป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงาน (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559) และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานบริษัท พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน โดยไม่มีความกังวล ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและแยกกันอยู่มีความต้องการคงอยู่ในงานมากกว่า (วารักษ์ ติเลิศพันธ์, 2557) แต่ไม่สอดคล้องกับการที่ศึกษาในพยาบาลห้องผ่าตัด ซึ่งพบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (กฤษณี ก้อนพังก์, 2552)

ในส่วนของข้อมูลด้านบุคคลด้านอื่น ๆ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้และแผนกงานกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องการศึกษาในพยาบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ ลักษณะงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (วรรณ วิริยะกังสานนท์, 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงาน โรงงานระดับปฏิบัติการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและลักษณะงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน (ชาญ อ่อนแอ่น, 2557) และการศึกษาในพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อหา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี) และจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (วัน) กับการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ ที่พบว่า อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (วรรณ วิริยะกังสานนท์, 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับศึกษาในพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า 5 ปี จัดเป็นพยาบาลผู้ชำนาญการ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถร่วมวางแผนกลยุทธ์กำหนดคน โยบายขององค์กร มองเห็นวิถิต่างแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไป (กฤษณี ก้อนพังก์, 2552) และ ไม่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.176, p = 0.017$) เนื่องจากในงานก่อสร้างเป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลา

ในการส่งมอบงานเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญ หากงานเสร็จล่าช้ากว่ากำหนด บริษัทก่อสร้างอาจต้องเสียค่าปรับ ภายใต้ความไม่แน่นอนจากหลาย ๆ ปัจจัยที่อาจส่งผลให้งานเสร็จล่าช้านั้น คนงานจึงต้องทำงานแข่งขันกับเวลาเพื่อให้สามารถส่งมอบงานให้เร็วกว่าหรือทันตามกำหนด ดังนั้นเมื่อคนงานมีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันที่เพิ่มขึ้น จะช่วยเร่งให้งานแล้วเสร็จได้เร็วขึ้นและเป็นไปตามแผน สามารถส่งมอบงานให้ทันตามกำหนดได้ซึ่งจะมีผลในเชิงบวกต่อบริษัทและมีผลต่อการจ้างงานคนงานต่อไปในอนาคต ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันจึงมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงาน แต่ไม่สอดคล้องกับสอดคล้องกับการศึกษาที่ศึกษาในครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ถึงแม้จะมีการจัดเวลาการเรียนการสอนที่เหมาะสม แต่การคงอยู่ในงานของครูในโรงเรียนก็ยังคงอยู่ในระดับกลาง (สุรพล สุวรรณแสง, 2553)

การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.187, p = 0.012$) เนื่องจากลักษณะของงานก่อสร้างเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายได้ตลอดเวลาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การตรวจสภาพทำงานในด้านความปลอดภัยจะช่วยเกิดความมั่นใจในขณะทำงาน ย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจของคนงานและมีผลต่อการคงอยู่งานด้วย สอดคล้องกับคำที่กล่าวไว้ว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) และการศึกษาในบุคลากรกรมชลประทานพบว่า สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานจาก ผู้คนสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิ ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นใจและมั่นคงว่าตนเองมีการทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย (ขนิษฐา นิมแก้ว, 2554) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ถึงแม้ว่ามีความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานรวมอย่างเพียงพอและเหมาะสม เนื่องจากเป็นโรงเรียนเอกชน แต่การคงอยู่ในงานของครูในโรงเรียนก็ยังคงอยู่ในเพียงระดับกลาง (สุรพล สุวรรณแสง, 2553)

การตรวจเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.256, p < 0.001$) เนื่องจากเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้างมีจำนวนมากมายตั้งแต่ขนาดใหญ่จนถึงขนาดเล็กในการทำงานจึงอาจมีอันตรายที่เกิดจากการใช้เครื่องมือเครื่องจักรซึ่งเพิ่มมากขึ้นตามจำนวนอุปกรณ์และจำนวนผู้ใช้งาน ดังนั้นการตรวจเครื่องมือเครื่องจักรเป็นประจำเพื่อให้การทำงานมีความปลอดภัย จึงเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้คนงานก่อสร้างมีความสบายใจในการทำงาน รวมทั้งมีความมั่นใจว่าตนเองจะปลอดภัยจากอันตรายเหล่านั้นซึ่งย่อมส่งผลต่อการคงอยู่เช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาในบุคลากรกรมชลประทานที่พบว่า อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ส่งผลต่อ

ความรู้สึกมั่นใจและมั่นคงว่าตนเองมีการทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย
(ขนิษฐา นิมแก้ว, 2554)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาระงานใน 2 ด้านกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการตอบแทนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการตอบแทนจากองค์กรกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

ค่าตอบแทนกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.533, p < 0.001$) เนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้คนงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งสามารถส่งเงินที่เหลือจากค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัว ญาติพี่น้องที่อยู่ต่างจังหวัดได้มากขึ้น ทำให้คนงานมีความพึงพอใจที่จะอยู่กับบริษัทที่มีค่าตอบแทนสูงต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานในธุรกิจ Wedding studio พบว่า ผลตอบแทนทางการเงินส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรดีที่สุด (ศิริพงษ์ สุนทรวิวัฒน์, 2554) และการศึกษาในพนักงานธนาคาร พบว่า การให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและองค์กร (ศศินันท์ ทิพย์โอสถ, 2556)

โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.273, p < 0.001$) เนื่องจากในก่อสร้างเป็นงานที่มีความหลากหลายในงาน คนงานก่อสร้างย่อมมีโอกาสได้เรียนรู้ในหลายตำแหน่งงานและพัฒนาเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในงานตำแหน่งนั้น ๆ การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งย่อมเป็นการเปิดโอกาสให้คนงานก่อสร้างประสบความสำเร็จในการทำงานและส่งผลให้คนงานก่อสร้างทำงานกับบริษัทต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานธนาคาร พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและองค์กร (ศศินันท์ ทิพย์โอสถ, 2556) และการศึกษาในบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว พบว่า การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและทักษะทางด้านอาชีพ การไม่สามารถทำผลงานที่ดีได้รวมทั้งการไม่ประสบความสำเร็จในงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะลาออกจากงานได้ ตรงกันข้ามหากพนักงานประสบความสำเร็จในงานจะรู้สึกถึงมองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน (สรัญญา บัลลังก์, 2557)

การได้รับความยุติธรรมกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.538, p < 0.001$) เนื่องจากในงานก่อสร้างมีการปฏิบัติงานหลายแผนกงานที่แตกต่างกัน ในการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ก่อให้เกิดความ

พึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้คนงานก่อสร้างต้องการทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานในธุรกิจ Wedding studio พบว่า การได้รับความยุติธรรม ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรดีที่สุด (ศิริพงษ์ สุนทรวิถนกิจ, 2554)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการได้รับการตอบแทนจากองค์กรทั้ง 3 ด้านกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.548, p < 0.001$) เนื่องจากในการทำงานก่อสร้างเป็นงานที่ใช้ความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยเปิดโอกาสให้คนงานก่อสร้างได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในงานด้วยตนเอง โดยมีหัวหน้างานที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและผู้สอนงาน ให้คำแนะนำและเป็นปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้คนงานก่อสร้างมีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาล พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขจนทำให้อัตราการลาออกลดลง (วรรณ วิริยะกังสานนท์, 2556) แต่ไม่สอดคล้องกับศึกษาในพนักงานของมหาวิทยาลัย พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน (สรณ์ย์ พิมพ์ทอง, 2555)

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.695, p < 0.001$) เนื่องจากลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง คืองานก่อสร้างนั้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานด้วยตัวเองเพียงลำพัง เพื่อให้งานในแต่ละขั้นตอนสำเร็จ และนอกเหนือจากการทำงานแล้ว คนงานก่อสร้างมักมีที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคม ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากเพื่อนร่วมงาน ย่อมมีผลต่อความสบายใจของคนงานและความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปยังการตัดสินใจทำงานอยู่ในบริษัทต่อไปหรือไม่ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลพบว่า การช่วยเหลือการสนับสนุน พึงพาอาศัยซึ่งกันและกันช่วยลดความขัดแย้งในงานทำงาน บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสามัคคีในกลุ่ม ช่วยลดความขัดแย้งขณะปฏิบัติงานอันปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน (คุชฎี เอกพจน์, 2551) และการศึกษาในพยาบาล พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขจนทำให้อัตราการลาออกลดลง (วรรณ วิริยะกังสานนท์, 2556)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 2 ด้านกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันแบบแปรผันตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ในการทำงานนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญกับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมและจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้

1.1 เพื่อเป็นแนวทางในการลดปัจจัยที่มีผลต่อการสูญเสียพนักงานก่อสร้างและนำไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือพนักงานก่อสร้างให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานและยั่งยืน จากผลการศึกษาพบว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสนั้นอาจเปลี่ยนหรือย้ายงานตามคู่สมรสหรือครอบครัวได้ ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของบริษัทอาจให้ความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนให้คู่สมรสได้ทำงานในแผนกอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในบริษัทเดียวกัน เพื่อลดความกังวลของพนักงานต่อคู่สมรสหรือครอบครัวของตนเอง ช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน เป็นต้น

1.2 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การคาดการณ์ วางแผนและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการคงอยู่ของพนักงานและลดปัญหาการสูญเสียในพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการศึกษา

2.1 การศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานในกลุ่มอาชีพนั้น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อนำไปปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านการได้รับการตอบแทนจากองค์กรและปัจจัยด้านการบริหารกับการคงอยู่ในงาน การศึกษารั้งต่อไปควรทำการศึกษารังปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2556). *การสำรวจการเข้า-ออกงาน และความต้องการแรงงาน*. กองการจัดหางาน.(กกจ 10/ 2556 กวด 4).
- กฤษณี ก้อนพืงค์. (2552). *ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา สว่างคง. (2559). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจางานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(1).
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะกรรมการการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2553). *การขาดแคลนแรงงานไทย*. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จันทร์พิมพ์ พิไชยหล้าและวสิน เหลี่ยมปรีชา. (2557). *การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานขาดแคลนในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิตกาญจนา ชาญศิลป์. (2558). *ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2556). *การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- จิราภรณ์ กองจันทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ*
กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชญานี ชวะ โนทัย, นกนัต ภูมมา และฉิรภาพ ฝึกทอง. (2559). ปัญหาขาดแคลนแรงงานใน
 ภาคอุตสาหกรรมไทย: ผลจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์หรือปัจจัยทางด้านอุปทาน.
วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์, 34(2).
- ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). *การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. บทความวิชาการ*
 ชาญ อ่อนแอ้น. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ*
กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์
เพื่อการบริหาร, คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไชยา เวียงนนท์. (2553). *การสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของ*
นักเรียน มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. งานนิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงปรีดา เรืองทิพย์. (2552). *ผลของโปรแกรมการส่งเสริมการดูแลทำต่อการรับรู้สมรรถนะในการ*
ดูแลทำและพฤติกรรมการดูแลทำในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ใน โรงพยาบาลชุมชน.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภฎี เอกพจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสาม*
จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการ
พยาบาล, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฉัตรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน*
ผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในการกับของรัฐแห่งหนึ่ง.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 6(1).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). *หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์*
 วิชาการแห่งประเทศไทย. (2556). *ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้*
เศรษฐกิจไทย. ม.ป.ท.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). *ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร*
ในอุตสาหกรรมบริการ โรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- นัยนา สุภาพ. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร*. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชพร ตังฉัตรชัย. (2554). *ปัจจัยทำนายนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วารสารสภาการพยาบาล, 26(4).
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ.
- พิทักษ์ สุริยะใจ. (2550). *การสนับสนุนทางสังคมเพื่อเสริมการหยุดคั้งของผู้ติดยา*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพศาล เข้มวงษ์. (2555). *การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาสินี เรืองนาค. (2554). *การบริหารความปลอดภัยกับมูลค่าการลงทุนในการป้องกันอุบัติเหตุในงานก่อสร้างของบริษัท โชนกประพันธ์ก่อสร้าง จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขงยุทธ พร้อมสุข. (2556). *ทัศนคติของผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง หลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาทในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- วชรภูมิ เบญจโอฬาร. (2553-2554). *การวางแผนและควบคุมงานก่อสร้างด้วยการกำหนดเวลา และต้นทุนที่เหมาะสม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วรรณิ วิริยะกังสานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วราภรณ์ นาควัลย์. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิจัยเศรษฐกิจขนาดกลางกรุงศรี. (2559). *ภาวะอุตสาหกรรมรายไตรมาส ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง*. ม.ป.ท.
- วินัย ขอนทอง. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้าง อาคาร*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม, สิทธิชัย พรหมสุวรรณ, ฉันทนา จันทร์บรรจง และ วัฒนา สุนทรชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของ ธนาคารพาณิชย์ไทย*. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 9(2).
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและ บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. วารสารวิชาการ, 7(3)
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กร การศึกษา เฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559). *ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง*. ม.ป.ท.

- สรัญญา บัดลังก์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการชารงรักษาบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว
กรณีศึกษา: บริษัท AAA ในจังหวัดลาปาง. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนา
วิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ, เครือข่ายบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏภาคเหนือ, ครั้งที่ 15.
- สุธิดา คิวานนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของ
บุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล, 22(4).
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- หอมไกล ต้นสัก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การสนับสนุน
ทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและ
ระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจ
ในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนม
ปังตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- อรสา ใจจินา. (2556). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อย
หน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและ
จิตเวชในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาการพัฒนา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Arnold, H. J., & Daniel, C. F. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover.
Journal of Applied Psychology, 67(3), 350-360.

- Caplan, G. et al. (1997). *Support system and community mental health*. New York: Science Press
- Cobb, S. (1976). *Social support as a moderated of life stress, psychosomatic medicine*. 38(September-October).
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees. Retention strategies for your organization's most importance resource*. New York: Wiley.
- Gilmer, V. B. (1971). *Industrial psychology*. New York : McGraw-Hill Book.
- Heneman, H. & Judge, T. (2004). *Staffing organizations*. Boston: Mcgraw-Hill Ryerson.
- House, J. S., & Kahn, R. L. (1985). *Measures and concepts of social support in Cohen, S. And Syme, S. L. Social Support and health*. n.p.
- Jacobson, B. (1986). *Modern organization*. New York: Knopf
- Kahn, R. L. (1979) Aging and Social support in Riley. M. N. Edited. *Aging form birth to dead : Interdisciplinary Perception*. Coronado: Western Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement
- Malathum, P. (2001). *A model of factors contributing to perceived abilities for health-promoting self-care of community-dwelling Thai older adults*. Doctoral dissertation, The University of Texas at Austin, USA.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10th ed.). n.p.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of Turnover: A test of Mobly, Grieffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.
- Pilisuk, M. (1982). *Dilivery of social support: The social innovation*. American Journal Orthoppsychiatry.
- Pender, N. J. (1987). *Health promotion in nursing practice* (2nd ed.). Stamford Connecticut : Appleton & Lange.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff part 1. *Journal of nursing administration*.
- William, L. J., & Hazer, J. T., (1989). Antecedent and consequence of satisfaction and commitment in turnover model: A reanalysis using talent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, (71), 219-231.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.นันทพร ภัทรพุทธ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.พรทิพย์ เย็นใจ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร.นิภา มหารัชพงษ์ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

โครงการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้าง ในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านบุคคล สภาพการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นงานวิจัยของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการสำรวจครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

1. แบบสอบถามทั้งหมด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ภาระงาน ประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับความยุติธรรม

ส่วนที่ 4 การบริหาร ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน

2. ขอความร่วมมือทุกท่านในการตอบแบบสอบถามให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

วัน/ เดือน/ ปี

ผู้เก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

น.ส. พัชรสิริินทร์ ผ่องแผ้ว นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมายถูกลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ไม่ได้รับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5. ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,001-20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. ปัจจุบันท่านทำงานในแผนกงาน

งานโครงสร้าง

งานสถาปัตยกรรม

งานระบบ

ส่วนที่ 2 ภาระงาน

1. ท่านทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมานานปี
2. โดยปกติระยะเวลาในการทำงานของท่าน.....ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน.....วันต่อสัปดาห์
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

(โปรดตอบทุกข้อ)

รายการ	ความคิดเห็น		
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นบางครั้ง	ไม่เคยทำเลย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. บริษัทจัดให้มีการป้องกันการกระเด็นหรือตกหล่นของวัสดุก่อสร้าง			
2. บริษัทจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ในการปฏิบัติงานในที่มืด ทึบ คับแคบ			
3. บริษัทจัดให้มีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			
4. บริษัทจัดให้แรงงานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันเสียงในการทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง			
5. บริษัทจัดให้มีการกำหนด เขตอันตรายในเขตก่อสร้าง โดยจัดทำรั้วหรือกั้นเขตให้เห็นได้ชัดเจน			
6. บริษัทจัดให้มีการรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อยในบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง			
7. บริษัทจัดให้มีการติดป้ายเตือนและป้ายบังคับอย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในเขตก่อสร้าง			

รายการ	ความคิดเห็น		
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นบางครั้ง	ไม่เคยทำเลย
8. บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สาธารณูปโภค ขณะปฏิบัติงาน ให้แรงงานอย่างเหมาะสม			
9. บริษัทจัดให้มีการจัดทำพื้นที่ในการทำงานก่อสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรง สามารถรองรับน้ำหนักเครื่องมือเครื่องจักรได้อย่างปลอดภัย			
10. บริษัทจัดให้มีการกำหนดให้ผู้ควบคุมงานตรวจสอบความปลอดภัยก่อนการทำงาน และขณะทำงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน			
เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน			
1. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้แก่แรงงานก่อสร้าง			
2. บริษัทจัดให้มีการซ่อมบำรุง และตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์สม่ำเสมอ			
3. เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้คุณภาพตามมาตรฐานความปลอดภัย			
4. ก่อนปฏิบัติงานการมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ในอย่างสม่ำเสมอ			
5. ไม่นำเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ชำรุดและไม่เหมาะสมไปใช้งาน			
6. ใช้ เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ถูกประเภทและถูกวิธี			

รายการ	ความคิดเห็น		
	ทำเป็นประจำ	ทำเป็นบางครั้ง	ไม่เคยทำเลย
7. จัดทำพื้นบริเวณรอบเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ ให้อยู่ในลักษณะที่ปลอดภัยแล้ว			
8. จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่มีใบเลื่อย			
9. จัดให้มีเครื่องปิดบังประกายไฟหรือเศษวัสดุเครื่องจักรที่ใช้ลับ ฝน หรือแต่งผิวโลหะ			

ส่วนที่ 3 การได้รับการตอบแทนจากองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
(โปรดตอบทุกข้อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าตอบแทน					
1. บริษัทนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าบริษัทอื่น					
2. บริษัทมีวันหยุด และวันลาพักผ่อนที่เหมาะสม					
3. บริษัทมีสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินเดือนที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของพนักงานก่อสร้าง					
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่פק ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้					

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5. บริษัทมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของ คนงานก่อสร้าง เช่น ตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และงาน ป้องกันอันตรายจากการทำงาน					
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง					
1. งานก่อสร้างทำให้ท่านขาดโอกาส ก้าวหน้าในวิชาชีพ					
2. ความไม่ก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้ท่านคิด เปลี่ยนสายงาน					
3. งานก่อสร้างจะช่วยให้ท่านได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมี ความมั่นคง					
5. บริษัทให้ความสำคัญกับท่าน ทำให้เกิด ความมั่นใจว่า ทำงานยิ่งนาน ยิ่งมีโอกาส ก้าวหน้ามากขึ้น					
การได้รับความยุติธรรม					
1. การพิจารณา เพื่อเลื่อนขั้นเป็น ไปอย่าง ยุติธรรมเหมาะสม					
2. บริษัทพิจารณาผลงานตาม ความสามารถในการทำงานมากกว่า ตัวบุคคล					
3. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ถึงความสามารถในงานอย่างเท่าเทียมกัน					
4. บริษัทให้ค่าชมเชยต่อผลงานของท่าน					

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5. หัวหน้างานของท่านไม่เคยมีการ ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย อารมณ์ แต่ พิจารณาโดยใช้เหตุผล					

ส่วนที่ 4 การบริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
(โปรดตอบทุกข้อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน					
1. ท่านสามารถพูดคุยปัญหาของท่านกับ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสนิทสนมเป็น กันเอง					
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่เรื่อง ความเป็นอยู่ของท่าน					
3. ท่านได้รับคำแนะนำที่ดีจาก ผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาข้อผิดพลาด ในการทำงาน					
4. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับ ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านแก้ตัวใหม่ เมื่อท่านทำงานผิดพลาด					

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6. ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใย ในเวลาที่ท่านเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน					
7. ผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจของงานที่มอบให้ท่านจนเข้าใจ					
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ					
9. ผู้บังคับบัญชาอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือด้านสิ่งของและบริการเมื่อท่านต้องการ					
10. เมื่อขาดอุปกรณ์ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจัดหาให้เสมอ					
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานเต็มใจสนับสนุนและร่วมมือในการทำงานกับท่าน					
2. เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยในเวลาที่ท่านเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน					
3. เพื่อนร่วมงานให้โอกาสท่านแก้ตัวใหม่เมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
4. ท่านสามารถพูดคุยปัญหาของท่านกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนมเป็นกันเอง					
5. เพื่อนร่วมงานสนใจความรู้สึกของท่าน					

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6. เมื่อท่านกังวลมักจะปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
8. ท่านสามารถอภิปรายปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
9. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องความรู้และทักษะจากเพื่อนร่วมงาน					
10. เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำช่วยเหลือและให้คำชี้แนะในการทำงานที่ถูกต้องแก่ท่าน					

ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
(โปรดตอบทุกข้อ)

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านต้องการปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้อย่างมาก					
2. ท่านเลือกที่จะลาออกหากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า					

รายการ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ท่านยังคงทำงานในบริษัทแห่งนี้ ไม่มีแผนย้ายที่ทำงาน					
4. ท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์					
5. ท่านยังคงทำงาน ถึงแม้ว่าจะต้องโยกย้ายหน่วยงาน					
6. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุด					
7. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความน่าสนใจ ทำทายและไม่น่าเบื่อ					
9. ท่านจะไม่ลาออกจากงาน ถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง					
10. ท่านจะไม่ลาออกจากงานไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับบริษัทแห่งนี้					

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (Try out)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (Try out)

จากการนำแบบสอบถามเรื่องภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และการคงอยู่ในงาน ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) พบว่า

1. แบบสอบถามส่วนภาระงาน มีค่า Alpha Coefficient เท่ากับ 0.871 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. บริษัทจัดให้มีการป้องกัน การกระเด็นหรือตกหล่น ของวัสดุก่อสร้าง	18.9000	4.300	.800	.850
2. บริษัทจัดให้มีแสงสว่างที่ เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน ในที่มืด ทึบ คับแคบ	18.9000	4.300	.800	.850
3. บริษัทจัดให้มีการสวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	18.9333	4.892	.347	.869
4. บริษัทจัดให้แรงงานสวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันเสียงในการ ทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง	18.9333	4.616	.709	.857
5. บริษัทจัดให้มีการกำหนด เขตอันตราย ในเขตก่อสร้าง วัสดุจัดเก็บหรือ เก็บขยะให้เห็นได้ชัดเจน	18.9667	5.206	.000	.873
6. บริษัทจัดให้มีการรักษา ความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ในบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง	18.9000	4.300	.800	.850
7. บริษัทจัดให้มีการตัดป้าย เตือนและป้ายบังคับอย่าง เหมาะสมเพื่อความปลอดภัย ในเขตก่อสร้าง	18.9333	5.237	-.077	.881
8. บริษัทจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณะบริเวณ ชุมชนปฏิบัติงาน ให้แรงงานอย่างเหมาะสม	18.8667	4.051	.865	.845
9. บริษัทจัดให้มีการจัดเช่า พื้นที่ในการทำงานก่อสร้าง ให้มีความมั่นคงแข็งแรง	18.9333	4.616	.709	.857
10. บริษัทจัดให้มีการ กำหนดให้ควบคุมงาน ตรวจความปลอดภัยก่อน การทำงาน และขณะทำงาน ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	18.9667	5.206	.000	.873

1. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้แก่แรงงานก่อสร้าง	18.7667	3.840	.753	.853
2. บริษัทจัดให้มีการซ่อมบำรุง และตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์สม่ำเสมอ	18.9000	4.852	.259	.874
3. เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ใต้คุณภาพตามมาตรฐานความปลอดภัย	18.9000	4.507	.589	.860
4. ก่อนปฏิบัติงานการมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ใช้ใน อย่างสม่ำเสมอ	18.9000	4.576	.521	.863
5. ผู้นำเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่ชำรุดและไม่เหมาะสมไม่ใช้ในงาน	18.9333	4.961	.260	.871
6. ใช้ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ถูกประเภทและ ถูกวิธี	18.9333	4.961	.260	.871
7. จัดทำพื้นที่บริเวณรอบ เครื่องมือ เครื่องจักรและ อุปกรณ์ ให้อยู่ในลักษณะที่	18.9333	5.168	.006	.879
8. จัดให้มีเครื่องมือป้องกันอันตรายจากเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ที่มี ใบเลื่อย	18.9667	5.206	.000	.873
9. จัดให้มีเครื่องป้องกัน ประกายไฟหรือเศษวัสดุ เครื่องจักรที่ใช้ลับ ผน หรือ แฉงผิวโลหะ	18.9333	4.616	.709	.857

2. แบบสอบถามส่วนการได้รับการตอบแทนจากองค์กร มีค่า Alpha Coefficient เท่ากับ 0.736 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. บริษัทไม่มีความมุ่งมั่นในงานด้านที่บริษัทอื่น	30.4667	26.257	.131	.739
2. บริษัทมีวันลาหยุด และวันลาพักผ่อน ที่เหมาะสม	30.4667	24.257	.357	.720
3. บริษัทมีสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินเดือน ที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของคนงานก่อสร้าง	30.4333	23.426	.283	.732
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ผูก คุกกี้สุขภาพบาล และอื่นๆ ที่ ทางบริษัทจัดให้	30.4333	24.875	.204	.738
5. บริษัทมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของคนงานก่อสร้าง เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และงาน ป้องกันอันตรายจากการทำงาน	30.4667	25.223	.177	.740
1. งานก่อสร้างทำให้ท่านขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	29.9333	23.030	.416	.713
2. ความไม่ก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน	29.7667	22.116	.548	.696
3. งานก่อสร้างจะช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	29.7667	23.151	.386	.717
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง	29.8000	21.752	.746	.679
5. บริษัทให้ความสำคัญกับท่าน ทำให้เกิดความมั่นใจว่า ช่างงานี่งานนี้ยังมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น	29.7000	22.493	.644	.691
1. การพิจารณา เพื่อเลื่อนขั้นเป็นไปอย่าง ยุติธรรมเหมาะสม	29.4333	25.702	.199	.734
2. บริษัทพิจารณาผลงานตามความสามารถในการทำงานมากกว่าตัวบุคคล	29.3333	25.057	.324	.724
3. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงถึงความสามารถในงานอย่างเท่าเทียมกัน	29.4667	26.464	.121	.739
4. บริษัทให้ค่าชมเชยต่อผลงานของท่าน	29.4333	24.047	.429	.714
5. หัวหน้างานของท่านไม่เคยมีการลงโทษผู้ใด แม้กับมีข้อผิดพลาดแต่พิจารณาโดยใช้เหตุผล	29.5667	26.185	.119	.741

3. แบบสอบถามส่วนการสนับสนุนทางสังคม มีค่า Alpha Coefficient เท่ากับ 0.933 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านสามารถพูดคุยปัญหาของท่านกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสันติสุขเป็นกันเอง	41.3667	70.585	.594	.930
2. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ของท่าน	41.2333	69.771	.588	.930
3. ท่านได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงาน	41.3000	69.252	.583	.930
4. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	41.2667	68.340	.747	.927
5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านแก้ตัวใหม่เมื่อท่านทำงานผิดพลาด	41.4000	65.834	.813	.925
6. ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยในเวลาที่ท่านเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน	41.3333	66.506	.686	.928
7. ผู้บังคับบัญชาผู้แจ้งรายละเอียดของงานที่มอบให้ท่านเองเข้าใจ	41.3667	66.447	.697	.928
8. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาแบบต่างๆ	41.2667	64.271	.738	.927
9. ผู้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์และช่วยเหลือด้านสิ่งของและบริการเมื่อท่านต้องการ	41.2333	66.323	.695	.928
10. เมื่อขาดอุปกรณ์ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจัดหามาให้เสมอ	41.3333	66.989	.693	.928
1. เพื่อนร่วมงานเต็มใจสนับสนุนและร่วมมือในการทำงานกับท่าน	41.6000	71.076	.448	.932
2. เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยในเวลาที่ท่านเจ็บป่วยหรือได้รับความเดือดร้อน	41.6333	68.585	.611	.930
3. เพื่อนร่วมงานให้โอกาสท่านแก้ตัวใหม่เมื่อท่านทำงานผิดพลาด	41.8333	68.351	.633	.929
4. ท่านสามารถพูดคุยปัญหาของท่านกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสันติสุขเป็นกันเอง	41.8333	68.282	.704	.928
5. เพื่อนร่วมงานสนใจความรู้สึกของท่าน	41.8000	69.959	.500	.932
6. เมื่อท่านกังวลมักจะปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	41.8000	69.821	.570	.930
7. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	41.9333	69.995	.524	.931
8. ท่านสามารถอภิปรายปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้	41.7667	70.668	.452	.932
9. ท่านได้รับความช่วยเหลือเรื่องความรู้อะไรสักอย่างจากเพื่อนร่วมงาน	41.8000	70.166	.534	.931
10. เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำช่วยเหลือ และให้คำชี้แนะในการทำงานที่ถูกต้องแก่ท่าน	41.8333	70.351	.552	.931

4. แบบสอบถามส่วนการคงอยู่ในงาน มีค่า Alpha Coefficient เท่ากับ 0.726 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านต้องการปรับตั้งงานในบริษัทแห่งนี้อย่างมาก	24.1034	21.882	.242	.723
2. ท่านเลือกที่จะลาออกหากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	24.8276	24.148	-.177	.764
3. ท่านยังตั้งทำงานในบริษัทแห่งนี้ "ไม่มีแผนย้ายที่ทำงาน"	23.6207	17.744	.453	.693
4. ท่านทำงานในบริษัทแห่งนี้เพื่อสั่งสมประสบการณ์	23.7241	17.850	.528	.678
5. ท่านยังตั้งทำงานถึงแม้ว่าจะต้องโยกย้ายหน่วยงาน	23.6897	16.436	.633	.654
6. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุด	24.2069	19.956	.399	.703
7. ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กร	24.1379	20.123	.347	.710
8. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความน่าสนใจ ท้าทายและไม่น่าเบื่อ	24.0000	19.786	.446	.697
9. ท่านจะไม่ลาออกจากงานถึงแม้ว่างานที่ท่านทำ อยู่ในปัจจุบันจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	21.8276	19.005	.387	.705
10. ท่านจะไม่ลาออกจากงานไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น	21.7241	18.850	.477	.689