

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการ  
ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษา  
หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



กัญญารัตน์ อุดคำมี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการ  
ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษา  
หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



กัญญารัตน์ อุดคำมี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ ได้พิจารณา  
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการ  
ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษา หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัด  
พะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

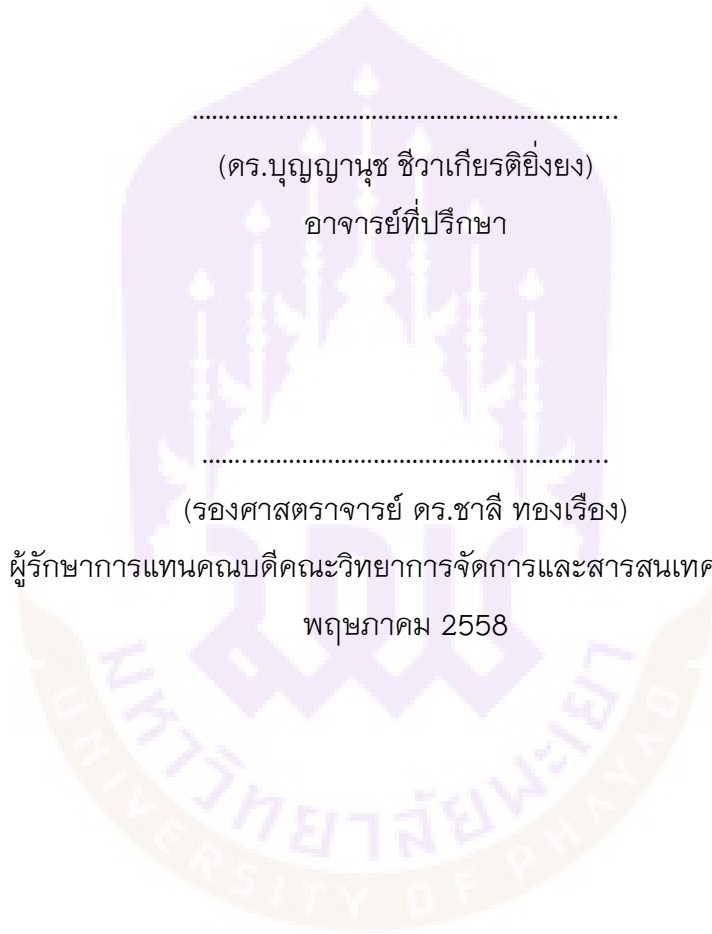
.....  
(ดร.บุญญานุช ชีวาเกียรติยิ่งยง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาลี ทองเรือง)

ผู้รักษาการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์

พฤษภาคม 2558



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ เป็นเพราะได้รับความกรุณาช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.บุญญานุช ชีวาเกียรติยิ่งยง อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ศึกษารัฐสภาซึ่งในความกรุณาดังกล่าว และสำนักในพระคุณของอาจารย์เป็นอย่างยิ่งที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะ รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ ท่านเจ้าของเอกสาร และงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย และคณะผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแก้ไขแบบสอบถามตลอดจนเสนอแนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอโน้มบงกชพระพุทธรูปคุณแห่งปิตุรมารดา บวรพาจารย์ ตลอดจนถึงผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุน ชี้แนะและให้กำลังใจในการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

กัญญารัตน์ อุดคำมี



**เรื่อง:** ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว  
กรณีศึกษา หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

**ผู้ศึกษาค้นคว้า:** กัญญารัตน์ อุดคำมี การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558

**อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร.บุญญานุช ชีวาเกียรติยิ่งยง

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรบุคคล, พนักงานหอพัก, จังหวัดพะเยา

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานหอพักจำนวน 200 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 173 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานหอพักส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาที่อยู่อาศัยที่บ้าน ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ระยะเวลาในการทำงาน 4 ปี ขึ้นไป รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-9,000 บาท และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการหอพัก

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จากการทดสอบสมมุติฐานพบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ด้าน แต่มีเพียงด้านความรับผิดชอบ เท่านั้นที่ไม่พบความแตกต่างเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิจัยครั้งนี้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหอพักในเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**Title:** HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS THAT AFFECTED LONG-TERM LOYALTY TO WORKPLACE  
CASE STUDY DORMITORIES IN MAEKA SUB-DISTRICT, MUANG DISTRICT, PHAYAO PROVINCE

**Author:** Kanyarat Autcomeme, Independent Study: M.B.A., University of Phayao, 2015

**Advisor:** Dr.Boonyanuch Cheewakiatyingyong

**Keywords:** human resource management, dormitory employees, Phayao Province

### ABSTRACT

This research aimed at 1) studying opinion level concerning human resource management, and 2) comparing factors employed in human resource management, categorized by personal factors. The research was a qualitative research of which the research tool was questionnaires. The sample group was 200 of those who worked at dormitories. However, 173 completed questionnaires were returned. The data analysis was done using computer software package. The statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results of the study indicated that the majority of the dormitory employees were females, whose ages were between 20–30 years old. They were married. They lived at their own properties in Maeka sub-district, Muang district, Phayao province. Their educational level was either bachelor's degree or higher. The period of working was 4 years or more. Their monthly salary was between 5,001–9,000 baht. Their position was managers of the dormitories.

With regard to the employees' opinion level concerning human resource management factors that affected long-term loyalty to workplace, it could be seen that, in a larger picture, the employees paid attention to human resource management factors that affected long-term loyalty to workplace in a moderate level. The factor that had the highest mean value was the relationship in workplace. The factor gained the second highest mean value was work environment, responsibility, social acceptance, and job security, respectively. The factor gained the least mean value was payment.

The results from the hypothesis test showed the difference of factors affected long-term loyalty to workplace when taking the 5 personal factors into consideration. There was only the factor concerning responsibility that showed no difference when it was considered according to personal factors at the level of significance at 0.05.

This research, therefore, provided the executives with some useful information that could be taken into consideration when they would like to specify the human resource management policies used at the dormitories in Maeka sub-district, Muang district, Phayao province that effectively corresponded with personal factors.

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	2
ขอบเขตของการศึกษา .....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา .....	3
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	4
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....	4
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม .....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
<b>3 วิธีดำเนินการศึกษา</b> .....	13
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	13
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	14
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	14
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	15
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	15

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา .....	17
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำนวน 8 ข้อ โดยการแสดง จำนวนและร้อยละ.....	18
ตอนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำนวน 24 ข้อ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.).....	22
ตอนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	26
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานหอพัก ประกอบการนำไปปรับใช้ของผู้บริหาร.....	52
5 บทสรุป .....	53
สรุปผลการวิจัย .....	53
อภิปรายผลการศึกษา.....	57
ข้อเสนอแนะ .....	60
บรรณานุกรม .....	62
ภาคผนวก .....	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	66
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า .....	71



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามเพศ .....	18
2	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามอายุ.....	18
3	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	19
4	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย.....	19
5	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	20
6	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ..	20
7	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามรายได้ .....	21
8	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	21
9	แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน.....	22
10	แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน .....	23
11	แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน .....	23
12	แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน .	24
13	แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ .....	25
14	แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านความรับผิดชอบ.....	25
15	แสดงปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะ ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว .....	26
16	การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามเพศ .....	27
17	การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามอายุ .....	28
18	แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความ มั่นคงในงาน โดยจำแนกตามอายุ .....	29

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน โดยจำแนกตามอายุ.....	29
20 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ.....	30
21 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามอายุ.....	30
22 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามสถานภาพ การสมรส.....	32
23 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความ มั่นคงในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	33
24 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	33
25 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามภูมิลำเนา/ที่ อยู่อาศัย .....	35
26 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย.....	36
27 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา .....	38
28 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความ มั่นคงในงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
29 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา .....	40

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
31 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
32 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามระยะเวลาใน การทำงาน.....	42
33 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	43
34 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	44
35 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามรายได้.....	45
36 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	47
37 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความ มั่นคงในงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	49
38 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	50
39 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	51

## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	12
---	--------------------------------	----



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะที่สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสภาพการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป ผู้คนต่างขวนขวายหาปัจจัยในการดำรงชีพมากขึ้น ผู้คนต่างเลือกงานที่ได้ผลตอบแทนสูง แต่เนื่องด้วยผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้มีอัตราการเลือกเปลี่ยนงานมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสนใจกับพนักงานของตนเพิ่มขึ้นโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรและมีความภักดีต่อองค์กร การบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่องค์กรเลือกใช้ ซึ่งขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกันตามความมีอิสระในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่อถือและพึงพิงได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนาย โอกาสความก้าวหน้าในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (วิรตี โกมุทวิงษ์, 2547) เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ที่ทำงานให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้และปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลากรอันมีค่านี้ทั้งหน่วยงานที่อยู่ในภาครัฐและองค์กรในภาคเอกชน

จากสถิติการลาออกของพนักงานหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา (จากสถิติการลาออกของพนักงานหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ปี 2555-2558) ส่งผลกระทบต่อการทำงานและพัฒนาโครงการต่าง ๆ ของทางองค์กร ทำให้การดำเนินงานบางส่วนหยุดชะงัก และล่าช้า พนักงานหอพักที่ยังปฏิบัติงานอยู่ต้องเพิ่มความรับผิดชอบของภาระงานทดแทนในส่วนที่พนักงานที่ลาออกไป ทำให้มีการทำงานล่วงเวลาเพิ่มสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีผลวิจัยที่บ่งชี้ว่าปัจจัยด้านใดของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษาหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

## ขอบเขตของการวิจัย

### ด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยการว่าจ้างของหอพักในเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 400 คน (เทศบาลตำบลแม่กา, 2557) ซึ่งปฏิบัติงานในหอพักจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ หอพักหญิง AS DC อพาร์ทเมนท์ หอพักสี่ขา เค.เอ็ม. อพาร์ทเมนท์ หอพักหญิงราชพฤกษ์ หอพักต้นคูณ หอพักหญิงเงินเย็น หอพักชายอิงดอย และหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา

### ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

### ด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้แก่ หอพักหญิง AS DC อพาร์ทเมนท์ หอพักสี่ขา เค.เอ็ม.อพาร์ทเมนท์ หอพักหญิงราชพฤกษ์ หอพักต้นคูณ หอพักหญิงเงินเย็น หอพักชายอิงดอย และหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา

### ด้านระยะเวลา

เวลาในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 เดือน พฤศจิกายน 2557 ถึง 30 เดือน ธันวาคม 2557

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุ หรือ ทำให้เกิดผลกระทบต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน และปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ

2. พนักงาน หมายถึง บุคลากรใด ๆ ก็ตามที่ว่าจ้างโดยองค์กรหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ทำการศึกษ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานได้ไม่ต่ำกว่า 4 เดือน

3. องค์กร หมายถึง หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ทำการศึกษา วิจัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 แห่ง คือ หอพักหญิง AS DC อพาร์ทเมนท์ หอพักสือซา เค.เอ็ม. อพาร์ทเมนท์ หอพักหญิงราชพฤกษ์ หอพักต้นคูณ หอพักหญิงเงินเย็น หอพักชายอิงดอย และ หอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา

4. ระยะเวลา หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ในการศึกษาวิจัยนี้ใช้แทนช่วงเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานไปจนกระทั่งอายุงานมากกว่า 5 ปี โดยไม่ได้โยกย้ายหรือลาออกจากงานเลย

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย**

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม ให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปพิจารณาและกำหนดนโยบายขององค์กร เพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงาน ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษาหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (2545) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ยังไม่รวมถึงการแสวงหาวิธีการให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องทน จากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) กล่าวถึง แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรย่อมต้องการขวัญ กำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ



ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่ มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือ เป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาท เพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กร หาราคูเย็น และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้น หลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่า ประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะ เหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนา องค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ คือ มุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากร ทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนา บุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความ มั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิด ที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ ของผู้นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ดังจะ เห็นได้จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 ที่เป็นการบริหารตามแนวคิด ใหม่ เน้นความเป็นระบบโดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการ บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้ องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงท่ามกลางภาวะการ

เปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กรโดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดียว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านธุรกิจ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัดในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงิน เทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อแสวงหากลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้ก้าวหน้า และสู้คู่แข่งชั้นในโอกาสต่าง ๆ ได้

2. แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

3. แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นอกจากจะทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่กล่าวมาแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน คือ

1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูลบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน ในลักษณะเดียวกันสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยอื่นๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและจะลดลงเมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีของ สาส์ (2517) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายใน ซึ่งสิ่งซึ่งผู้บริหารไม่ควรละเลย มีดังนี้

1. รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน
2. สวัสดิการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ความสะอาด กสบาย ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าองค์กรมีชื่อเสียง บุคลากรก็มีความภูมิใจในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในองค์กร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แมคเกรเกอร์ (Mc Gregor, 1960) ได้แสดงความเห็นเพื่อสนับสนุนความคิดของมาสโลว์ โดยให้ทัศนะว่าการจูงใจเพื่อให้คนทำงานพึงพอใจนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติของหัวหน้างาน ซึ่งได้แยกทัศนะของผู้บริหารเป็น 2 พวก คือ

พวกที่ 1 มองว่าโดยพื้นฐานแล้ว คนจะมีลักษณะเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการบังคับให้ทำงาน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะจูงใจด้วยการควบคุมตอบแทนด้วยเงินและคุกคามด้วยการลงโทษ และเรียกว่าทัศนคติตามทฤษฎี X จะมองเฉพาะความต้องการขั้น 1-2 ของมาสโลว์

พวกที่ 2 มองว่าโดยพื้นฐานแล้วคนมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือสนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ ผู้บริหารกลุ่มนี้จะจูงใจด้วยการให้คนงานควบคุมตนเอง จูงใจด้วยการชมเชย ให้โอกาสก้าวหน้าสมหวังในชีวิตและเรียกว่ามีทัศนคติตามทฤษฎี Y จะมองความต้องการขั้น 3-4-5 ของมาสโลว์

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐานที่ว่า

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร

4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. คนมักโง่ และหลอ้งง่าย

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานที่ว่า

1. คนจะไม่ให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ชยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เฟรดเดอริค เฮอส์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาทัศนคติความพอใจและการไม่พอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานนั้นจะไม่ใช่ปัจจัยเดียวกัน Herzberg ได้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการเบื้องต้น 2 อย่างในการทำงาน คือ คนที่ต้องการจะหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานกับความต้องการจะได้รับความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งทั้งความพอใจและความไม่พอใจนี้ ล้วนแล้วแต่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจทั้งสิ้น พบว่าปัจจัยบำรุงรักษาและช่วยให้คนมีความสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่พอใจต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่จำเป็นที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นก่อนที่จะมีการจูงใจพนักงาน โดยตัวเองของมันเองปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างความพอใจหรือจูงใจพนักงานให้ทุ่มเทความพยายามเพื่องานขององค์กรได้ เป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้เท่านั้น

ปัจจัยบำรุง (ปัจจัยอนามัย) ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารของบริษัท
2. ลักษณะการบังคับบัญชา
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
5. ค่าจ้างเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. การได้รับยกย่องชมเชย
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
4. ความสำเร็จในงานที่ทำ
5. ความท้าทายของงาน

Steers and Porter (1983) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983, อ้างอิงใน ปาณิสรา วงศ์ใหญ่, 2555) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การที่บุคคลหลายคนเข้ามารับผิดชอบงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวคิด ทักษะคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคนจะต้องพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิกริยาและมีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

การทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดี อันประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน องค์กรมีความต้องการให้เกิดผลอย่างไร มีทิศทางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้ได้อย่างไร
2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึง เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทุกคนได้รับทราบปัญหาและแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่เป็นปัญหาร่วมกัน
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลในทีมงาน มีการกำหนดไว้ อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน

5. การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นการสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารแบบเปิดเผย ตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วถึงกัน

6. มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่กับการทำงานแบบเดิม ผู้จัดการปรับปรุงการทำงาน โดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในทีมงานนั้น

7. การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญมีความซับซ้อน ยากที่จะหาข้อยุติได้ ควรทำการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยหลักการและเหตุผล ให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของคนทุกฝ่าย

8. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาวิตรี พูลสมบัติ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์การควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถรักษาคนดีมีความสามารถไว้ให้ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

กิตติมา พันธุ์พุทธรัตน์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของ พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ความตั้งใจในการลาออกจากงานแตกต่างกันตามข้อมูลส่วนบุคคล 5) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน

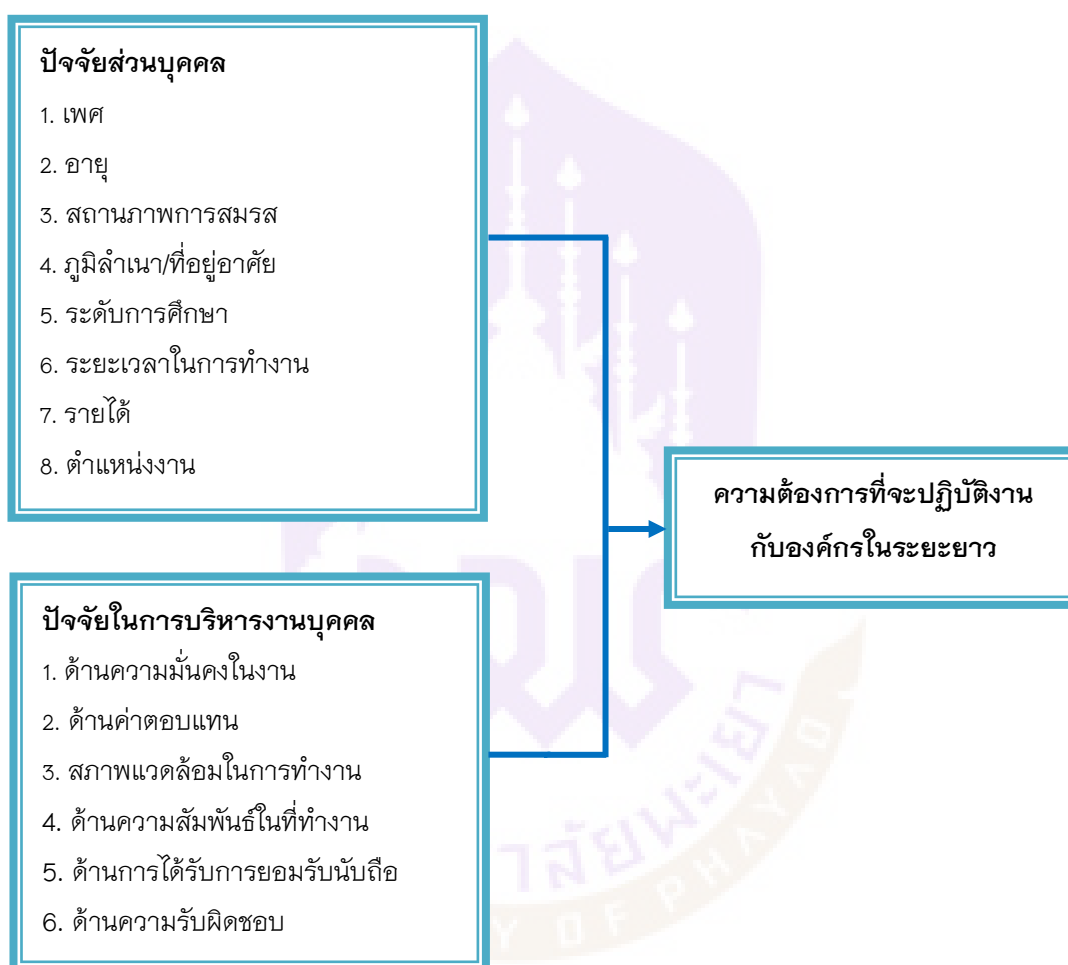
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ ทั้งความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คุณภาพชีวิตและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อ

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งงานวิจัยหลาย ๆ งานก็ได้ยกตัวอย่างปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์แตกต่างกันไป ซึ่งทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในเรื่องของการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน กับ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (สาวิตรี พูลสมบัติ, 2550) ผู้วิจัย นำมาประยุกต์และปรับตามแนวคิดที่ได้จากงานวิจัยของ Steer (Steer, 1983 อ้างอิงใน ปาณิสรา วงศ์ใหญ่, 2555) มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษาหอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายหรือปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะนำพารายงานไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานโดยการว่าจ้างของหอพักในเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 400 คน (เทศบาลตำบลแม่กา, 2557) ซึ่งปฏิบัติงานในหอพักจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ หอพักหญิง AS DC อพาร์ทเมนท์ หอพักลือชา เค.เอ็ม.อพาร์ทเมนท์ หอพักหญิงราชพฤกษ์ หอพักต้นคูณ หอพักหญิงเงินเย็น หอพักชายอิงดอย และหอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา ใช้วิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ Yamane (ปาณิสราวงศ์ใหญ่, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละชั้น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

(e)<sup>2</sup> คือ ค่าสัดส่วนที่ต้องการ

โดยการศึกษาครั้งนี้ยอมให้มีการคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 แทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{400}{1+(400)(0.05)^2}$$

$$n = 200$$

รวมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 200 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยประยุกต์จากงานวิจัยของ (สาวิตรี พูลสมบัติ, 2550) จำนวน 200 ชุด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนาที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการบริการทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยได้นำมาทำการแบ่งลำดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการประมาณค่าของ Likert's Scales ซึ่งมีความหมายและให้ค่าคะแนน เพื่อเปลี่ยนระดับความสำคัญให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถให้ความหมายช่วงคะแนนได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากับ	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากเท่ากับ	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลางเท่ากับ	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยเท่ากับ	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยมากเท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน ที่ทำงาน ผู้บริหาร นโยบาย และการทำงานต่าง ๆ

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาแล้วนิยามสิ่งทีวัด ทั้งที่เป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

2. เครื่องมือประยุกต์แบบสอบถามจากงานวิจัย (สาวิตรี พูลสมบัติ, 2550) โดยยึดตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ เป็นการตอบแบบสอบถามในลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) ที่มีลักษณะเป็นแบบ Check List

4. เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

5. เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง สมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้แบบวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency: IOC) ในการคำนวณหาความ

เที่ยงตรงเชิงพินิจที่ออกมาเป็นตัวเลขนั้น สามารถทำได้โดยดูจากดัชนีความสอดคล้องระหว่าง  
ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ซึ่งพิจารณาจากรายข้อมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

R หมายถึง ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ถ้าข้อใดมีค่า  
IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไข (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2526)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไขแล้ว  
นำไปทดสอบ (Try-out) เพื่อวัดความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)  
ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.87

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะทำการศึกษา
2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้จัดการหอพักแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและ  
รอรับกลับทันทีด้วยตัวเอง
3. กรณีที่พนักงานหอพักไม่อยู่หรือไม่สะดวกที่จะตอบแบบสอบถามในทันที ผู้วิจัยได้  
ทอดแบบไว้และไปรับคืนในวันถัดไป
4. ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และคัดลอกมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก ใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ (Frequency)  
และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะ  
ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Deviation) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และ  
คณะ (2552) โดยใช้ค่าช่วงห่างกันช่วงละ 0.8 ตามสูตรดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

- |                       |         |                                      |
|-----------------------|---------|--------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | พนักงานให้ความสำคัญในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | พนักงานให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด |
3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษา หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำนวน 8 ข้อ โดยการแสดงจำนวนและร้อยละ

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำนวน 24 ข้อ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยใช้ค่าการทดสอบ t-test และค่าสถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานหอพัก ประกอบการนำไปปรับใช้ของผู้บริหาร

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำนวน 8 ข้อ โดยแสดงจำนวนและร้อยละ**

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำนวน 173 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง

**ตาราง 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามเพศ**

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	100	57.80
ชาย	73	42.20
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 และเพศชาย 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20

**ตาราง 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามอายุ**

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 ปี – 30 ปี	68	39.30
31 ปี – 40 ปี	47	27.20
41 ปี – 50 ปี	42	24.30
51 ปี ขึ้นไป	16	9.20
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมา อายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมา อายุระหว่าง 41 ปี – 50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 รองลงมา อายุ 51 ปี ขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20

**ตาราง 3 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามสถานภาพการสมรส**

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	66	38.20
สมรส	96	55.50
หย่าร้าง	11	6.40
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมา มีสถานภาพ โสด จำนวน 66 คิดเป็นร้อยละ 38.20 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

**ตาราง 4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย**

ภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้าน ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	79	45.70
บ้าน นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	48	27.70
ต่างจังหวัด	29	16.80
หอพัก ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	13	7.50
หอพัก นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	4	2.30
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยอยู่ บ้าน ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีภูมิลำเนาภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยอยู่บ้าน นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 มีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 มีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยอยู่หอพัก ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยอยู่หอพัก นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตาราง 5 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษา	10	5.80
ประถมศึกษา	45	26.00
มัธยมศึกษา	26	15.00
ปวช./ปวส.	27	15.60
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	65	37.60
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 จบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80

ตาราง 6 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 4 เดือน	12	6.90
5 ถึง 11 เดือน	20	11.60
1 ปี ถึง 2 ปี	25	14.50
2 ปี ถึง 3 ปี	57	32.49
4 ปี ขึ้นไป	59	34.10
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 2 ปี ถึง 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 2 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ถึง 11 เดือน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90



**ตาราง 7 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามรายได้**

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	3	1.70
5,001 – 9,000 บาท	95	54.90
มากกว่า 9,000 บาท	75	43.40
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 9,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 9,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

**ตาราง 8 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	52	30.10
การเงิน, บัญชี	16	9.20
แม่บ้าน	47	27.20
คนสวน	17	9.80
ช่างซ่อมบำรุง	20	11.60
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	13	7.50
อื่น ๆ	8	4.60
<b>รวม</b>	<b>173</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 รองลงมา ปฏิบัติงานตำแหน่งแม่บ้าน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 ปฏิบัติงานตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ปฏิบัติงานตำแหน่งคนสวน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ปฏิบัติงานตำแหน่งการเงินและบัญชี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และยังมีปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ผู้ดูแลหอพัก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำนวน 24 ข้อ โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความ มั่นคงในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด	3.18	0.854	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าความมั่นคงในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีมากน้อยเพียงใด	3.30	0.823	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าทำงานในที่ทำงานนี้จะมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่นเพียงใด	3.09	0.908	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าท่านได้ประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำมากน้อยเพียงใด	3.33	0.771	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.668</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 9 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่ามีความมั่นคงในหน่วยงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X} = 3.30$ ) คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ) และต่ำสุด คือ คิดว่าทำงานในที่ทำงานนี้จะมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.08	0.955	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าองค์กรใส่ใจสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้หลักของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.01	1.006	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่ดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น	3.05	0.996	ปานกลาง
4. ค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับเพียงใด	2.90	0.829	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.01</b>	<b>0.754</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 10 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.08$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่าสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่ดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ( $\bar{X} = 3.05$ ) คิดว่าองค์กรใส่ใจสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้หลักอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.01$ ) และต่ำสุด คือ คิดว่าค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงาน ( $\bar{X} = 2.90$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีเพียงพอต่อความต้องการใช้ของท่านมากน้อยเพียงใด	3.40	0.826	ปานกลาง
2. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของท่านมีมากน้อยเพียงใด	3.50	0.950	มาก
3. ท่านคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีระบบระเบียบเพียงใด	3.50	0.760	มาก
4. ท่านคิดว่าที่ทำงานท่านมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด	3.49	0.744	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.606</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 11 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ( $\bar{X} = 3.50$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีระบบระเบียบ ( $\bar{X} = 3.50$ ) คิดว่าที่ทำงานท่านมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.49$ ) และต่ำสุด คือ คิดว่าวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีเพียงพอต่อความต้องการใช้ ( $\bar{X} = 3.40$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่านมีมากน้อยเพียงใด	3.76	0.821	มาก
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมากน้อยเพียงใด	3.61	0.913	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับท่าน	2.94	0.764	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	3.79	0.772	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.495</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 12 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) และต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 2.94$ )

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	3.32	0.688	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับทั่วไปจากคนในองค์กร	3.28	0.693	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ	3.25	0.708	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าเมื่อท่านทำงานที่ทำงานนี้แล้วจะสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของครอบครัวท่านได้	3.10	0.833	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>0.546</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 13 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.32$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่าข้อคิดเห็นได้รับการยอมรับทั่วไปจากคนในองค์กร ( $\bar{X} = 3.28$ ) คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ ( $\bar{X} = 3.25$ ) และต่ำสุด คือ คิดว่าที่ทำงานนี้จะสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของครอบครัวได้ ( $\bar{X} = 3.10$ )

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่านมีมากน้อยเพียงใด	3.65	0.720	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายในงานใหญ่ ๆ มากน้อยเพียงใด	3.25	0.756	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรของท่าน	3.39	0.873	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.620</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 14 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.39$ ) และต่ำสุด คือ คิดว่าได้รับมอบหมายในงานใหญ่ ๆ ( $\bar{X} = 3.25$ )

**ตาราง 15 แสดงปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว**

ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.22	0.668	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	3.01	0.754	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.47	0.606	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.52	0.495	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.24	0.546	ปานกลาง
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.43	0.620	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.23</b>	<b>0.364</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 15 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.47$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.43$ ) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.24$ ) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.22$ ) และต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.01$ )

### **ตอนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้ค่าการทดสอบ (t-test) และค่าสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อ

ทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามเพศ**

ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.18	0.612	3.26	0.708	-0.771	0.442
2. ด้านค่าตอบแทน	2.99	0.747	3.02	0.762	-0.252	0.801
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	0.538	3.56	0.640	-2.155	0.033
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.43	0.514	3.59	0.472	-2.100	0.037
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.18	0.539	3.28	0.550	-1.183	0.238
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.39	0.636	3.46	0.610	-0.752	0.453

\*P < 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผล  
ต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามอายุ





ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	20 ปี - 30 ปี		31 ปี - 40 ปี		41 ปี - 50 ปี		51 ปี ขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความมั่นคงในงาน	2.93	0.636	3.27	0.588	3.47	0.652	3.70	0.526	10.619	0.000*
2. ค่าตอบแทน	2.75	0.785	3.12	0.731	3.19	0.561	3.34	0.836	5.289	0.002*
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.31	0.555	3.51	0.652	3.67	0.607	3.56	0.528	3.476	0.017*
4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.48	0.484	3.52	0.509	3.55	0.479	3.66	0.562	0.578	0.630
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.07	0.498	3.38	0.571	3.29	0.520	3.39	0.598	3.878	0.010*
6. ความรับผิดชอบ	3.44	0.619	3.43	0.609	3.29	0.595	3.75	0.661	2.146	0.096

\*P &lt; 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงาน กับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงาน กับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 18 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย

ด้านความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	20 ปี – 30 ปี	31 ปี – 40 ปี	41 ปี – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
20 ปี – 30 ปี	2.93	-	-0.34*	-0.54*	-0.77*
31 ปี – 40 ปี	3.27	-	-	-0.20	-0.44*
41 ปี – 50 ปี	3.47	-	-	-	-0.23
51 ปี ขึ้นไป	3.70	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 18 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 ปี – 30 ปี มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี 41 ปี – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย

ด้านค่าตอบแทน โดยจำแนกตามอายุ

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	20 ปี – 30 ปี	31 ปี – 40 ปี	41 ปี – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
20 ปี – 30 ปี	2.75	-	-0.38	-0.44*	-0.60*
31 ปี – 40 ปี	3.12	-	-	-0.06	-0.22
41 ปี – 50 ปี	3.19	-	-	-	-0.16
51 ปี ขึ้นไป	3.34	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 19 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 ปี – 30 ปี มีการให้

ความสำคัญด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	$\bar{X}$	20 ปี – 30 ปี	31 ปี – 40 ปี	41 ปี – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
20 ปี – 30 ปี	3.31	-	-0.20	-0.36*	-0.26
31 ปี – 40 ปี	3.51	-	-	-0.16	-0.06
41 ปี – 50 ปี	3.67	-	-	-	0.10
51 ปี ขึ้นไป	3.56	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 20 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 ปี – 30 ปี มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 41 ปี – 50 ปี นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามอายุ

ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	20 ปี – 30 ปี	31 ปี – 40 ปี	41 ปี – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
20 ปี – 30 ปี	3.07	-	-0.31*	-0.22*	-0.32*
31 ปี – 40 ปี	3.38	-	-	0.09	-0.01
41 ปี – 50 ปี	3.29	-	-	-	-0.11
51 ปี ขึ้นไป	3.39	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 21 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 ปี – 30 ปี มีการให้

ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 31 ปี – 40 ปี 41 ปี – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน



ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อ  
ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตาม

## สถานภาพการสมรส

ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	โสด		สมรส		หย่าร้าง		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.02	0.689	3.34	0.633	3.43		
2. ด้านค่าตอบแทน	2.80	0.857	3.15	0.679	3.05	0.350	4.446	0.013*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.626	3.54	0.608	3.25	0.371	1.608	0.203
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.57	0.516	3.51	0.480	3.34	0.491	1.039	0.356
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.19	0.629	3.28	0.507	3.14	0.2821	0.641	0.528
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.649	3.35	0.613	3.33	0.3651	2.421	0.092

\* P &lt; 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส เมื่อพิจารณา



เป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร ในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 23 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย ด้านความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.02	-	-0.32*	-0.41
สมรส	3.34	-	-	-0.09
หย่าร้าง	3.43	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 23 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย ด้านค่าตอบแทน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	2.80	-	-0.35*	-0.25
สมรส	3.15	-	-	0.11
หย่าร้าง	3.05	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 24 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีการให้ความสำคัญ

ด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน



ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตาม

ภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย

ปัจจัยในการ บริหารงานบุคคล	บ้าน ตำบลแม่ กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา		บ้าน นอกเขต ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา		ต่างจังหวัด		หอพัก ตำบล แม่กา อำเภอ เมือง จังหวัด พะเยา		หอพัก นอกเขต ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความมั่นคงในงาน	3.30	0.612	3.20	0.684	3.13	0.767	2.89	0.416	3.75	1.099	1.946	0.105
2. ค่าตอบแทน	3.10	0.709	2.93	0.814	2.97	0.875	2.81	0.480	3.19	0.718	0.717	0.582
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	0.653	3.22	0.447	3.47	0.593	3.62	0.642	3.63	0.629	3.185	0.015*
4. ความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน	3.58	0.477	3.48	0.449	3.54	0.533	3.31	0.605	3.50	0.736	0.998	0.410
5. การได้รับการยอมรับ นับถือ	3.31	0.571	3.18	0.405	3.23	0.612	2.98	0.649	3.25	0.646	1.195	0.315
6. ความรับผิดชอบ	3.33	0.617	3.51	0.603	3.46	0.594	3.56	0.644	3.75	0.957	1.182	0.321

\*P < 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณา



เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 26 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามภูมิภาค/ที่อยู่อาศัย

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	$\bar{X}$	บ้าน ตำบล			บ้าน นอก เขตตำบล		หอพัก		หอพัก นอกเขต	
		แม่กา อำเภอ เมือง จังหวัด พะเยา	แม่กา อำเภอ เมือง จังหวัด พะเยา	ต่างจังหวัด	ตำบลแม่ กา อำเภอ เมือง จังหวัด พะเยา	ตำบลแม่ กา อำเภอ เมือง จังหวัด พะเยา				
บ้าน ตำบลแม่กา	3.59	-	0.37*	0.13	-0.02	-0.03				
อำเภอเมือง จังหวัด พะเยา										
บ้าน นอกเขตตำบล แม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	3.22	-	-	-0.24	-0.40*	-0.41				
ต่างจังหวัด	3.47	-	-	-	-0.15	-0.16				
หอพัก ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัด พะเยา	3.62	-	-	-	-	-0.01				
หอพัก นอกเขต ตำบลแม่กา อำเภอ เมือง จังหวัดพะเยา	3.63	-	-	-	-	-				

\*P < 0.05

จากตาราง 26 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยเป็น บ้าน ตำบล

แม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยเป็น บ้าน นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยเป็น บ้าน นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยเป็น หอพัก ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน



ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตาม

## ระดับการศึกษา

ปัจจัยในการ บริหารงานบุคคล	ต่ำกว่า ประถมศึกษา		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		ปวช. ปวส.		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.35	0.669	3.51	0.657	3.52	0.624	3.14	0.539	2.92	0.615	7.949	0.000*
2. ด้านค่าตอบแทน	2.93	0.578	3.28	0.728	3.33	0.586	3.12	0.446	2.66	0.823	7.185	0.000*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.35	0.568	3.69	0.639	3.68	0.522	3.40	0.629	3.28	0.546	4.457	0.002*
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ ทำงาน	3.55	0.511	3.56	0.528	3.55	0.447	3.42	0.480	3.53	0.502	0.398	0.810
5. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.23	0.629	3.33	0.569	3.47	0.554	3.18	0.504	3.10	0.502	2.759	0.029*
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.20	0.477	3.39	0.686	3.33	0.618	3.43	0.496	3.53	0.637	0.949	0.437

\*P&lt; 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 28 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าประถมศึกษา	3.35	-	-0.16	-0.17	0.21	0.43*
ประถมศึกษา	3.51	-	-	-0.01	0.37*	0.59*
มัธยมศึกษา	3.52	-	-	-	0.38*	0.60*
ปวช./ปวส.	3.14	-	-	-	-	0.22
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.92	-	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 28 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส., ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนพนักงานที่มีระดับศึกษามัธยมศึกษามีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย

### ด้านค่าตอบแทน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าประถมศึกษา	2.93	-	-0.36	-0.40	-0.20	0.26
ประถมศึกษา	3.28	-	-	-0.05	0.16	0.62*
มัธยมศึกษา	3.33	-	-	-	0.21	0.67*
ปวช./ปวส.	3.12	-	-	-	-	0.46*
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.66	-	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 29 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับ ปวช./ปวส. นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

### ตาราง 30 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าประถมศึกษา	3.35	-	-0.34	-0.33	-0.05	0.07
ประถมศึกษา	3.69	-	-	0.01	0.29*	0.41*
มัธยมศึกษา	3.68	-	-	-	0.29	0.40*
ปวช./ปวส.	3.40	-	-	-	-	0.12
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.28	-	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 30 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าประถมศึกษา	3.23	-	-0.11	-0.25	0.05	0.13
ประถมศึกษา	3.33	-	-	-0.14	0.16	0.23*
มัธยมศึกษา	3.47	-	-	-	0.30*	0.37*
ปวช./ปวส.	3.18	-	-	-	-	0.08
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.10	-	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 31 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีการให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อ  
ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตาม

## ระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	น้อยกว่า 4 เดือน		5 ถึง 11 เดือน		1 ปี ถึง 2 ปี		2 ปี ถึง 3 ปี		4 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.08	0.764	3.00	0.735	3.23	0.621	3.19	0.614	3.36	0.687	1.311	0.268
2. ด้านค่าตอบแทน	2.75	0.769	2.90	0.919	2.98	0.866	3.09	0.633	3.04	0.757	0.640	0.634
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	0.386	3.31	0.633	3.31	0.588	3.50	0.587	3.63	0.625	2.532	0.042*
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.35	0.505	3.38	0.604	3.39	0.495	3.56	0.487	3.63	0.441	2.071	0.087
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.00	0.354	2.98	0.734	3.19	0.541	3.26	0.509	3.37	0.509	2.747	0.030*
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.42	0.638	3.28	0.678	3.49	0.617	3.43	0.594	3.45	0.637	0.359	0.837

\*P &lt; 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 33 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 4 เดือน	5 เดือน – 11 เดือน	1 ปี – 2 ปี	2 ปี – 3 ปี	4 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 4 เดือน	3.19	-	-0.12	-0.12	-0.31	-0.44*
5 เดือน – 11 เดือน	3.31	-	-	0.00	-0.18	-0.32*
1 ปี – 2 ปี	3.31	-	-	-	-0.19	-0.32*
2 ปี – 3 ปี	3.50	-	-	-	-	-0.13
4 ปี ขึ้นไป	3.63	-	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 33 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 ปี ขึ้นไป มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน 5 เดือน – 11 เดือน และ 1 ปี – 2 ปี นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน



ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 4 เดือน	5 เดือน – 11 เดือน	1 ปี – 2 ปี	2 ปี – 3 ปี	4 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 4 เดือน	3.00	-	0.03	-0.19	-0.26	-0.37*
5 เดือน – 11 เดือน	2.98	-	-	-0.22	-0.28*	-0.39*
1 ปี – 2 ปี	3.19	-	-	-	-0.07	-0.18
2 ปี – 3 ปี	3.26	-	-	-	-	-0.11
4 ปี ขึ้นไป	3.37	-	-	-	-	-

\*P < 0.05

จากตาราง 34 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 ปี ขึ้นไป มีการให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 4 เดือน และ 5 เดือน – 11 เดือน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 เดือน – 11 เดือน มีการให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี – 3 ปี นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อ  
ความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	น้อยกว่า 5,000 บาท		5,001 – 9,000 บาท		มากกว่า 9,000 บาท		F	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.50	0.433	3.20	0.682	3.24	0.661	0.346	0.708
2. ด้านค่าตอบแทน	3.83	1.041	2.95	0.754	3.06	0.730	2.297	0.104
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.722	3.44	0.672	3.50	0.508	0.730	0.483
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.58	0.878	3.50	0.508	3.55	0.469	0.234	0.791
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	0.901	3.17	0.536	3.30	0.535	2.504	0.085
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.11	1.388	3.37	0.632	3.52	0.565	1.536	0.218

\*P &lt; 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามรายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 35



ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตาม

## ตำแหน่งงาน

ปัจจัยในการบริหารงานบุคคล	ผู้จัดการ		การเงิน, บัญชี		แม่บ้าน		คนสวน		ช่างซ่อมบำรุง		เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย		ผู้ดูแลห้องพัก		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	2.89	0.609	3.16	0.632	3.55	0.603	3.49	0.721	3.21	0.614	3.02	0.494	3.41	0.731	5.621	0.000*
2. ด้านค่าตอบแทน	2.67	0.860	2.98	0.766	3.28	0.661	3.15	0.857	3.10	0.483	3.12	0.377	3.00	0.655	3.221	0.005*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.26	0.518	3.36	0.532	3.75	0.631	3.44	0.576	3.26	0.604	3.46	0.539	4.03	0.508	4.803	0.000*
4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.52	0.554	3.56	0.359	3.61	0.494	3.37	0.567	3.38	0.483	3.48	0.401	3.72	0.209	1.042	0.400
5. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.11	0.589	3.25	0.474	3.35	0.510	3.22	0.661	3.11	0.490	3.27	0.515	3.66	0.229	1.866	0.090
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.54	0.664	3.52	0.471	3.30	0.603	3.37	0.763	3.38	0.462	3.39	0.705	3.63	0.576	0.860	0.526

\*P &lt; 0.05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ  
รับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้าน  
ความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความต้องการ  
ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ดังแสดงในตาราง 36



ตาราง 37 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน  
ความมั่นคงในงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	$\bar{X}$	ผู้จัดการ	การเงิน/ บัญชี	แม่บ้าน	คนสวน	เจ้าหน้าที่		
						ช่างซ่อม บำรุง	รักษา ความ ปลอดภัย	ผู้ดูแล หอพัก
ผู้จัดการ	2.89	-	-0.27	-0.66*	-0.60*	-0.32*	-0.13	-0.52*
การเงิน/บัญชี	3.16	-	-	-0.40*	-0.33	-0.06	0.14	-0.25
แม่บ้าน	3.55	-	-	-	0.07	0.34*	0.53*	0.15
คนสวน	3.49	-	-	-	-	0.27	0.47*	0.08
ช่างซ่อมบำรุง	3.21	-	-	-	-	-	0.19	-0.19
เจ้าหน้าที่รักษา	3.02	-	-	-	-	-	-	-0.39
ความปลอดภัย								
ผู้ดูแลหอพัก	3.41	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 37 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งแม่บ้าน คนสวน ช่างซ่อมบำรุง และผู้ดูแลหอพัก พนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งการเงิน/บัญชี มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งแม่บ้าน ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งแม่บ้าน มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งช่างซ่อมบำรุง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งคนสวน มีการให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย นอกจากนั้นรายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 38 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัย  
ด้านค่าตอบแทน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	$\bar{X}$	ผู้จัดการ	การเงิน/ บัญชี	แม่บ้าน	คนสวน	เจ้าหน้าที่		
						ช่างซ่อม บำรุง	รักษา ความ ปลอดภัย	ผู้ดูแล หอพัก
ผู้จัดการ	2.67	-	-0.31	-0.61*	-0.48*	-0.43*	-0.45*	-0.33
การเงิน/บัญชี	2.98	-	-	-0.30	-0.16	-0.12	-0.13	-0.02
แม่บ้าน	3.28	-	-	-	0.14	0.18	0.17	0.28
คนสวน	3.15	-	-	-	-	0.05	0.03	0.15
ช่างซ่อมบำรุง	3.10	-	-	-	-	-	-0.02	0.10
เจ้าหน้าที่รักษา	3.12	-	-	-	-	-	-	0.12
ความปลอดภัย								
ผู้ดูแลหอพัก	3.00	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 38 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการ มีการให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งแม่บ้าน คนสวน ช่างซ่อมบำรุง และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย นอกจากนี้รายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	$\bar{X}$	ผู้จัดการ	การเงิน/ บัญชี	แม่บ้าน	คนสวน	ช่างซ่อม บำรุง	เจ้าหน้าที่	
							รักษา ความ ปลอดภัย	ผู้ดูแล หอพัก
ผู้จัดการ	3.26	-	-0.10	-0.48*	-0.18	0.00	-0.20	-0.77*
การเงิน/บัญชี	3.36	-	-	-0.39*	-0.08	0.10	-0.10	-0.67*
แม่บ้าน	3.75	-	-	-	0.30	0.48*	0.28	-0.29
คนสวน	3.44	-	-	-	-	0.18	-0.02	-0.59*
ช่างซ่อมบำรุง	3.26	-	-	-	-	-	-0.20	-0.77*
เจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย	3.46	-	-	-	-	-	-	-0.57*
ผู้ดูแลหอพัก	4.03	-	-	-	-	-	-	-

\*p<.05

จากตาราง 39 เมื่อทำการทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น ๆ คือ ผู้ดูแลหอพัก มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการ การเงิน/บัญชี คนสวน ช่างซ่อมบำรุง และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งแม่บ้าน มีการให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการ การเงิน/บัญชี และช่างซ่อมบำรุง นอกจากนี้ รายคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานหอพัก ประกอบการนำไป  
ปรับใช้ของผู้บริหาร



### ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม แต่พบว่ามีความคิดเห็นบางประการ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงานพนักงานแสดงความคิดเห็นว่า เป็นงานที่ไม่มีความมั่นคง ไม่สามารถยึดเป็นอาชีพหลักเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวได้ต้องหาอาชีพเสริม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนควรมีการจัดสวัสดิการศึกษาดูงานสำหรับพนักงาน และไม่ควรรนำเอาสวัสดิการรวมกับค่าตอบแทนอีกทั้งมีการจ่ายเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิมการศึกษ ค่าล่วงเวลาน้อย บางครั้งไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า อุปกรณ์ล้ำสมัย ชำรุด ขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานพนักงานเห็นว่า ไม่มีการวางแผนและการประสานงานที่ดี ไม่รู้จักหน้าที่ตัวเอง ไม่รู้ขอบเขตความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือพนักงานเห็นว่าผู้บริหารมีแนวคิดล้ำสมัย ไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง บางครั้งฟังแต่ปฏิเสธความคิดเห็น โดยไม่พิจารณาทำให้ลูกน้องไม่มีกำลังใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบเห็นว่า จำนวนคนน้อยกว่าปริมาณงาน

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษา หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการบริหารงานบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานหอพักจำนวน 200 คน ได้แบบสอบถามกลับคืน 173 ชุด การประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานหอพัก

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 ปี – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัยอยู่ บ้าน ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 4 ปี ขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 9,000 บาท และปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการ

##### 2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รองลงมาตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

2.1 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่ามีความมั่นคงในหน่วยงานที่ทำอยู่ คิดว่างานที่ทำอยู่

มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และต่ำสุด คือ คิดว่าทำงานในที่ทำงานนี้จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่าสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่ดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น คิดว่าองค์กรใส่ใจสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้หลักอย่างสม่ำเสมอ และต่ำสุด คือ คิดว่าค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงาน

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีระบบระเบียบ คิดว่าที่ทำงานที่งานมีความปลอดภัย และต่ำสุด คือ คิดว่าวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีเพียงพอต่อความต้องการใช้

2.4 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี รองลงมาตามลำดับ คือ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเอง

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่าข้อคิดเห็นได้รับการยอมรับทั่วไปจากคนในองค์กร คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ และต่ำสุด คือ คิดว่าที่ทำงานนี้จะสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของครอบครัวได้

2.6 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาตามลำดับ คือ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร และต่ำสุด คือ คิดว่าได้รับมอบหมายในงานใหญ่ ๆ

### 3. การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ

รับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามรายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยในการบริหารงานบุคคล โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม แต่พบว่ามีความคิดเห็นบางประการ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงานพนักงานแสดงความคิดเห็นว่าเป็นงานที่ไม่มีความมั่นคง ไม่สามารถยึดเป็นอาชีพหลักเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวได้ต้องหาอาชีพเสริม ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการจัดสวัสดิการศึกษาดูงานสำหรับพนักงาน และไม่ควรรนำเอาสวัสดิการรวมกับค่าตอบแทน อีกทั้ง มีการจ่ายเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิกการศึกษา ค่าล่วงเวลาน้อย บางครั้งไม่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าอุปกรณ์ล้ำสมัย ชำรุด ขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานพนักงานเห็นว่าไม่มีการวางแผนและการประสานงานที่ดี ไม่รู้จักหน้าที่ตัวเอง ไม่รู้ขอบเขตความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือพนักงานเห็นว่าผู้บริหารมีแนวคิดล้ำสมัย ไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง บางครั้งฟัง

แต่ปฏิเสธความคิดนั้น โดยไม่พิจารณาทำให้ลูกน้องไม่มีกำลังใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบเห็นว่าจำนวนคนน้อยกว่าปริมาณงาน

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษา หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

#### ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

**ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน** พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือ คิดว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำ คิดว่ามีความมั่นคงในหน่วยงานที่ทำ คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และคิดว่าทำงานในที่ทำงานนี้จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ไคร์วานิช (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรสบปราบ จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับทฤษฎีสิ่งที่สำคัญที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในองค์การต้องการ มีอยู่ 8 ข้อของ ชุษณะ (2543, อ้างอิงใน สาวิตรี พูลสมบัติ, 2550) ได้กล่าวในเรื่องความมั่นคง (Security) ว่าพนักงานผู้ให้บริการแล้วแต่ต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน เมื่อใดก็ตามที่พวกเขาเริ่มรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในอาชีพการงาน การปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการก็อาจมีปัญหาตามไปด้วย

**ปัจจัยด้านค่าตอบแทน** พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือ คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ คิดว่าสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่ดี เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น คิดว่าองค์กรใส่ใจสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้หลักอย่างสม่ำเสมอและคิดว่าค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ภิญโญ สาร (2517) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่ขึ้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายใน ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรละเลย มีดังนี้ 1) รายได้ 2) สวัสดิการ 3) ความภูมิใจในหน่วยงาน 4) การมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ จอมราชคม

(2552) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที. แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านค่าจ้างและความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีปัจจัยด้านค่าจ้างด้านค่าจ้าง และความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก รู้สึกมีความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที. แมชชีนเนอร์รี่ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที. แมชชีนเนอร์รี่ ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ และมีประกันสังคมให้พนักงาน ทั้งนี้ในเรื่องค่าจ้าง และความมั่นคงในงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความมุ่งมั่นและตั้งใจของพนักงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน คิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีระบบระเบียบ คิดว่าที่ทำงานท่านมีความปลอดภัย และคิดว่าวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีเพียงพอต่อความต้องการใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานนั้น นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมของที่ทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรจะมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศที่ถูกละลักษณะ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สมเกียรติ จอมราชคม (2552) พบว่า ด้านสภาพการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก สถานที่ทำงานมีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ที่เหมาะสม การเบิกจ่าย อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวต่อการใช้งาน จำนวนคนที่ปฏิบัติงานในห้องมีความเหมาะสมกับขนาดห้องทำงาน เป็นประเด็นสำคัญทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง และยังสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 10 ประการของ Gilmer (1967, อ้างอิงใน สาวิตรี พูลสมบัติ, 2550) ที่กล่าวไว้ว่าสภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง สี เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก

**ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน** พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ คิดว่าสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีความสำคัญในการช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และรักษาคนเหล่านั้นไว้ไม่ให้ออกจากงาน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ธนพร ธรรมโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) ที่กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมส่วนหนึ่งมาจากการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานแบบเปิดเผย ตรงไปตรงมา ให้ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารทั่วถึงกัน

**ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา คิดว่าข้อคิดเห็นได้รับการยอมรับทั่วไปจากคนในองค์กร คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ และคิดว่าที่ทำงานนี้จะสามารถยกระดับฐานะทางสังคมของครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ กล่าวไว้ว่า ความต้องการให้ได้รับการยกย่องทางสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ ตลอดจนความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในองค์กร การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุ้ย หรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ยกย่องทางสังคม ดังนั้นองค์กรอาจตอบสนองความต้องการโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งสูงขึ้นหรือทำงานกับบุคคลสำคัญ ๆ เท่าที่ความสามารถจะอำนวยให้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจ หากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดของตนจะทำได้ ความคิดเห็นหรือผลงานที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย เช่นเดียวกันกับแนวคิดของ Steer (1977, อ้างอิงใน ปาณิสรา วงศ์ใหญ่, 2555) กล่าวว่า ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่



บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

**ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ** พนักงานให้ความสำคัญภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญต่อองค์การ และคิดว่าได้รับมอบหมายในงานใหญ่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ จอมราชคม (2552) พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญหรือเร่งด่วนและสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานทุกครั้งพนักงานได้มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผน ในหน่วยงาน มีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ แบ่งความรับผิดชอบตามความถนัดและความชำนาญ มีอิสระในการคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานพิเศษต่าง ๆ ขององค์การ อาทิ การจัดกิจกรรม ทำให้พนักงานมีความพอใจ สนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารกิจการหอพักและผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว เพื่อนำไปประกอบการบริหารได้อย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับ 2 ปัจจัยหลักที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมาก ซึ่งมีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน อันจะเป็นการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้กับพนักงาน และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและให้ความรู้สึกที่ดีในช่วงเวลาปฏิบัติงาน โดยจัดรูปแบบให้สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ให้ข้อมูลว่า ปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในบางปัจจัย

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 6 ด้านเพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานหอพักปฏิบัติตามกับองค์กรในระยะยาว
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal Study)
3. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างจากกรณีศึกษาเขตหอพักแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นเพียงบางกลุ่มเท่านั้น
4. การศึกษาครั้งต่อไปควรจำแนกตามประเภทของการบริหารธุรกิจด้วย เนื่องจากส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างที่ได้เก็บข้อมูลมาเป็นการบริหารธุรกิจแบบครอบครัวซึ่งจะได้ข้อมูลที่แตกต่างจากการบริหารธุรกิจแบบบริษัทเอกชน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองคลัง. (2557). **รายชื่อผู้ประกอบการหอพัก เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2557**. พะเยา: เทศบาลตำบลแม่กา.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- กิตติมา พันธุ์พุทธิรัตน์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของ พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย**. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**. 7(3), 90.
- ธงชัย ไคร้วานิช. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน วิทยาลัยศึกษานิตตำรวจภูธรสบปราบ จังหวัดลำปาง**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พะเยา.
- ธนพร ธรรมโชติ. (2555). **ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เนตรพัฒน์นา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2526). **การวัดและประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ปาณิสรา วงศ์ใหญ่. (2555). **ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สุภา.
- ภิญโญ สาธ. (2517). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: พระนครไทยวัฒนาพานิช.
- วิรตี โกมุทีวงศ์. (2547). **ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กร วิทยาลัยศึกษากลุ่มบริษัท SCHUNK THAILAND**. สารนิพนธ์ วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศนกิจ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมเกียรติ จอมราชคม. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.วี.ที. แมชชีนเนอร์รี่ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. ศศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พะเยา.
- สาวิตรี พูลสมบัติ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงานกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- Mc GREGOR D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill .
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Employee Organization linkage: the psychology of commitment absenteeism and turnover**. New York.

ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว กรณีศึกษาหอพักเขตตำบลแม่กา หมู่ที่ 16 อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นส่วนหนึ่งของการทำการค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยข้อมูลในแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่านสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

### แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. อายุ.....ปี.....เดือน

3. สถานภาพการสมรส

[ ] โสด

[ ] สมรส

[ ] หย่าร้าง

4. ภูมิลำเนา/ที่อยู่อาศัย

[ ] บ้าน ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

[ ] บ้าน นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

[ ] ต่างจังหวัด

[ ] หอพัก ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

[ ] หอพัก นอกเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

## 5. ระดับการศึกษา

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าประถมศึกษา    | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา  |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา           | <input type="checkbox"/> ปวช./ปวส.   |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือสูงกว่า | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ..... |

## 6. ระยะเวลาในการทำงาน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 4 เดือน | <input type="checkbox"/> 5 ถึง 11 เดือน |
| <input type="checkbox"/> 1 ปี ถึง 2 ปี    | <input type="checkbox"/> 2 ปี ถึง 3 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 4 ปีขึ้นไป       | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....    |

## 7. รายได้

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5,000 บาท | <input type="checkbox"/> 5,001 – 9,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 9,000 บาท  | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....       |

## 8. ตำแหน่งงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ     | <input type="checkbox"/> การเงิน, บัญชี              |
| <input type="checkbox"/> แม่บ้าน       | <input type="checkbox"/> คนสวน                       |
| <input type="checkbox"/> ช่างซ่อมบำรุง | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....   |  |





**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์กับความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สัมพันธ์กับความต้องการ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
<b>1. ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
1.1 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด					
1.2 ท่านคิดว่าความมั่นคงในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีมากน้อยเพียงใด					
1.3 ท่านคิดว่างานในที่ทำงานนี้จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่อื่นเพียงใด					
1.4 ท่านคิดว่าท่านได้ประสบความสำเร็จในงานที่ท่านทำมากน้อยเพียงใด					
<b>2. ด้านค่าตอบแทน</b>					
2.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
2.2 ท่านคิดว่าองค์กรใส่ใจสวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้หลักของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2.3 ท่านคิดว่าสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่ดีเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น					
2.4 ค่าล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับเพียงใด					

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สัมพันธ์กับความต้องการ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
<b>3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
3.1 วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการทำงานมีเพียงพอต่อความต้องการใช้ของท่านมากน้อยเพียงใด					
3.2 ความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของท่านมีมากน้อยเพียงใด					
3.3 ท่านคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีระเบียบเพียงใด					
3.4 ท่านคิดว่าที่ทำงานท่านมีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด					
<b>4. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน</b>					
4.1 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานของท่านมีมากน้อยเพียงใด					
4.2 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมากน้อยเพียงใด					
4.3 ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับท่าน					
4.4 ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					
<b>5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
5.1 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด					
5.2 ท่านคิดว่าข้อคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับทั่วไปจากคนในองค์กร					

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สัมพันธ์กับความต้องการ ที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
5.3 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มี เกียรติ					
5.4 ท่านคิดว่าเมื่อท่านทำงานที่ทำงานนี้ แล้วจะสามารถยกระดับฐานะทางสังคม ของครอบครัวท่านได้					
<b>6. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
6.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบของท่านมี มากน้อยเพียงใด					
6.2 ท่านได้รับมอบหมายในงานใหญ่ ๆ มากน้อยเพียงใด					
6.3 ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรของท่าน					
7. ท่านมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานเพื่อ รายได้และสวัสดิการที่ดีกว่าภายใน 5 เดือนข้างหน้า					

**ข้อเสนอแนะ**

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับที่ทำงาน ผู้บริหาร นโยบาย และ  
การทำงานต่าง ๆ ของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



## ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล    กัญญารัตน์ อุดคำมี  
วัน เดือน ปี เกิด                                     17 เมษายน 2534  
ที่อยู่ปัจจุบัน                                         19/16 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000  
ที่ทำงานปัจจุบัน                                     หอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา  
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน                             ผู้จัดการหอพัก

### ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน                             ผู้จัดการหอพัก หอพักนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554    วท.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยพะเยา,  
จังหวัดพะเยา

### ผลงานตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

กัญญารัตน์ อุดคำมี (ผู้บรรยาย). (4-5 เมษายน 2558). ปัจจัยด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร  
ในระยะยาว กรณีศึกษา หอพักเขตตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.  
ใน การประชุมทางวิชาการระดับชาติบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1.  
(หน้า 1,445-1,457). พะเยา: กองบริการการวิจัยและประกันคุณภาพ  
การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ -