

**ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา**  
**บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2**  
**FACTOR AFFECTING EMPLOYEE'S RETENTION CASE STUDY: THE CONCRETE**  
**PRODUCTS AND AGGREGATE COMPANY LIMITED. IN BANGKOK 2**

ศรารัตน์ ทับสุข สุพาดา สิริคุตดา  
Sararat Tubsook<sup>1</sup>, Supada Sirikudta<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ใน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ใน กรุงเทพมหานคร 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ใน กรุงเทพมหานคร 2 จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที่ การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่งโดยรวม ด้านบรรยากาศในการทำงานด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความรู้ความสามารถ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ส่วนด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ความเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม และด้าน อารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้าน อารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในงาน แตกต่างกันมีการคงอยู่ในบริษัท ผลิตภัณฑ์ และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ความสามารถ และผู้บริหารหรือหัวหน้างาน มีผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของ การคงอยู่ของพนักงานได้ ร้อยละ 38 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความ พึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 สามารถอธิบายถึง การเปลี่ยนแปลงของการคงอยู่ของพนักงานได้ ร้อยละ 35 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ:** การคงอยู่ การบริหารจัดการคนเก่ง ความสุขในการทำงาน

<sup>1</sup> Management of Master Business Administration, Srinakharinwirot University, Email Address: joob\_jy@hotmail.com

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of business administration for society, Srinakharinwirot University,  
Email Address: Supadasi@hotmail.com

**Abstract**

The purpose of this research is to study personal characteristics Factor of talent management and study factor of happiness at work affecting employee's retention in The Concrete Products and Aggregate Company factor of happiness at work affecting employee's retention in The Concrete Products and Aggregate Company Limited. In Bangkok 2. The sample are 250 employees of The Concrete Products and Aggregate Company Limited. In Bangkok 2. Questionnaires is a tool for data collection. The statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Statistics for hypotheses testing are as follows: difference analysis by using t-test and one-way analysis of variance; pairs of means comparison and multiple regression analysis. Results are a follows: The most employees had attitude overall factors of talent management, atmosphere, boss, career path and knowledge at highest levels. Talent management factor in term of compensation at high level. The most employees had attitude overall factors of happiness at work and positive effect at high levels, factors in term of life satisfaction and work satisfaction at highest levels and negative effect at low level. And the most employees had attitude of retention at high level. The results of the study found the following: The employees of different position, average income and experience in the job had different in the affecting retention at The Concrete Products and Aggregate Company Limited. In Bangkok 2 with the statistical significance level of 0.05. Factor of talent management such as factor of compensation, knowledge and abilities, and boss have affecting retention at The Concrete Products and Aggregate Company Limited. In Bangkok 2., explain the change in the persistence of employees at 38 percent with the statistical significance level of 0.05. Factor of happiness at work such as life satisfaction, work satisfaction, and positive effect have affecting retention at The Concrete Products and Aggregate Company Limited. In Bangkok 2., explain the change in the persistence of employees at 35 percent with the statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Retention, Talent management, Happiness at work

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การบริหารธุรกิจหรือองค์การประเภทต่างๆ มีกลยุทธ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย อาทิเช่น การบริหารโดยวัตถุประสงค์ การปรับองค์การ การประเมินบุคลากรแบบ 360 องศา การศึกษาสมรรถนะของบุคลากร การใช้เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา เป็นต้น ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้มีผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น เมื่อธุรกิจมีการแข่งขันกันสูงขึ้น องค์การต่างก็ต้องมีการวางแผนในด้านการบริหารงานและบริหารคนให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นด้วย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางธุรกิจที่จะมีผลกระทบต่อองค์การ บุคลากรภายในองค์การนับว่ามีบทบาทสำคัญที่สุด ทั้งในส่วนของผู้บริหารในการที่จะวางแผน กำหนดนโยบาย จัดโครงสร้างองค์การ และวางระบบการบริหารจัดการ ให้เหมาะสมกับความสามารถขององค์การนั้นๆ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์การด้วย

ดังนั้นในยุคปัจจุบันการที่องค์การได้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาร่วมงาน ผ่านการฝึกฝนและพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ย่อมมีความคาดหวังและต้องการให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การต่อไปนานๆ ซึ่งการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันไป สิ่งที่ทำให้คนเก่งอยู่กับองค์การไปนานๆ นั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง 5 ปัจจัย ได้แก่ MKABC กล่าวคือ M = Money การได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม K = Knowledge พนักงานได้ทำงานที่มีความถนัด ซึ่งผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถทางด้านไหน A = Atmosphere ที่ทำงานควรมีบรรยากาศที่ดี ซึ่งแบ่งได้ 2 มิติ ได้แก่ บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน และ บรรยากาศด้านสถานที่ทำงาน B = Boss มีผู้บริหารที่ดี

หัวหน้างานที่ดี พนักงานก็อยากอยู่ร่วมงานด้วยนานๆ เช่นกัน และ C = Career Path มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นตามความสามารถของพนักงาน (สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, 2559)

จากปัจจัยข้างต้นทำให้รู้ว่าในยุคปัจจุบันเงิน หรือค่าตอบแทนที่สูงเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้เสมอไป โดยอาจจะต้องคำนึงถึงความต้องการหรือความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานภายในองค์กร ปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุข คือ ความพอใจในชีวิตพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกทางบวก หรือทางลบ โดยความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน (Diener E, 2003) ฉะนั้นการคงอยู่จึงเป็นการตัดสินใจของคนเก่งที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร การรักษาคนเก่งให้คงอยู่ กับการรักษาให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่ในองค์กร จึงนับว่าเป็นเรื่องท้าทายและมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการคนเก่งไม่ว่าจะเป็น การดึงดูด ค้นหา พัฒนา ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการที่จะรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งที่จูงใจคนเก่งเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร (Kulesa, 2003 อ้างใน ธนัญชนก ศรีสวัสดิ์, 2556)

บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด หรือ CPAC เป็นบริษัทผู้ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ และผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปรายแรกของประเทศไทย ที่ยึดหลักการผลิตสินค้าและบริการตามมาตรฐานสากลมาเป็นเวลานานกว่า 60 ปี มีการกระจายตัวไปสู่อุปโภคอย่างกว้างขวางด้วยโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จกว่า 502 โรงงานทั่วประเทศ ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 97 โรงงาน ซึ่งแบ่งเป็น 4 ภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานครภาค 1 กรุงเทพมหานครภาค 2 กรุงเทพมหานครภาค 3 และกรุงเทพมหานครภาค 4 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยที่พื้นที่กรุงเทพมหานครภาค 2 เนื่องจากสำนักงานใหญ่ของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครภาค 2 ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางฐานข้อมูลต่างๆ แก่โรงงานอื่นๆ ทั่วกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ในสมัยปัจจุบันได้มีโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จบริษัทอื่นๆ เข้ามาเป็นคู่แข่งทางการตลาดเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ยังคงสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ (สมณรงค์ ผ่านสุวรรณ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2561)

จากสาเหตุที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน งานวิจัยครั้งนี้จะใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงานใน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่งที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2
3. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2

## กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในงาน
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า
3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2

## ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการคนเก่ง** (สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา, 2559) กล่าวว่าไว้ว่า เป้าหมายของการบริหารคน คือ 1. เพื่อให้การทำงานของแต่ละคนได้ผลตามที่มอบหมาย 2. เพื่อให้ผลงานรวมขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 3. เพื่อให้การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ซึ่งการที่จะได้ผลงานที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารคนด้วย คือ 1. จะต้องทำให้ทุกคนช่วยกันคิด ช่วยกันทำ มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. ช่วยกันทำงานในองค์กรมีผลประโยชน์ที่ดี มีกำไร และมีความมั่นคง 3. องค์กรต้องจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีให้พนักงานมีงานทำอย่างต่อเนื่องด้วย สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การคงอยู่ต่อองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้คนอยู่นานๆ ทำงานดีๆ จะประกอบไปด้วย MKABC กล่าวคือ 1. M = Money ค่าจ้างและสวัสดิการ 2. K = Knowledge ได้ทำงานตามที่ตนเองมีความรู้ งานที่ถนัดและอยากทำ นายจ้างต้องรู้ว่าพนักงานแต่ละคนมีความสามารถทางด้านไหน มีความอยากทำอะไรอะไรที่เป็นประโยชน์กับองค์กรได้บ้าง มีการจัดอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดีและได้ผลงานที่ดีจากพนักงาน 3. A = Atmosphere มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คำว่า บรรยากาศในการทำงาน มี 2 มิติ ได้แก่ บรรยากาศในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศด้านสถานที่ทำงาน 4. B = Boss มีผู้บริหารที่ดี หัวหน้างานดี นายจ้าง บริหาร ต้องอบรม กำกับให้ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับเป็นผู้นำที่ดี บริหารคนให้ได้ใจ พนักงานจึงอยากอยู่ด้วยนานๆ 5. C = Career Path มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าจ้างสูงขึ้น ชีวิตคนทำงาน เมื่อมีงานก็มีครอบครัว มีลูก มีบ้าน มีรถ มีพ่อแม่ ที่ต้องรับผิดชอบดูแล ซึ่งทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว หากทำงานแบบเดิม ค่าจ้างเท่าเดิม ก็อาจจะอยู่ไม่ได้หรืออยู่ได้ไม่นาน ฝึกอบรมให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น เพิ่มตำแหน่งและค่าจ้างให้ตามความสามารถ

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน** (Diener E, 2003) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขไว้ว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผล ทำให้ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว 2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม 3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ 4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้น

ในการทำงาน เช่น มีความคับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง แล้วมีความอยากแก้ไขปัญหานั้น เพื่อสนองความต้องการการมีอารมณ์ในทางบวกมากขึ้น

**แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน ( Kulesa อ้างใน ธานีชนก ศรีสวัสดิ์, 2556)** ได้กล่าวไว้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การตัดสินใจของคนเก่งที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร และจะอยู่กับองค์กรไปตลอดจนกว่าจะเกษียณอายุ การรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรนั้นนับว่าเป็นงานท้าทาย และมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งความรับผิดชอบในการบริหารจัดการคนเก่งไม่ว่าจะเป็นการดึงดูด ค้นหา พัฒนา ถือเป็นหน้าที่สำคัญของทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการที่จะรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร คือ ต้องเข้าใจว่าปัจจัยอะไรเป็นสิ่งจูงใจคนเก่งเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ทั้งหมด 23 โรงงาน แบ่งเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกบางขุนเทียน แผนกบางซื่อ และแผนกนนทบุรี โดยมีพนักงานทั้งสิ้นรวม 333 คน (สมณรรค์ ผ่านสุวรรณ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร (Yamane Taro, 1973) ได้เท่ากับ 182 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างเพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร 20% ของจำนวนประชากร :ซึ่งใช้เกณฑ์โดยกำหนดเป็นร้อยละของประชากรในการพิจารณา (ธีรวิมล เอกะกุล, 2543) ได้ประมาณ 68 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 250 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

**ขั้นที่ 1** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยแบ่งแยกตามแผนกและโรงงานแบบเป็นสัดส่วน (Proportional)

**ขั้นที่ 2** วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บแบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ในแต่ละโรงงานที่เต็มใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน 250 คน

**การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)** สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในงาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

### การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2

3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้างจำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยด้านต่างๆ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง	4.26	มากที่สุด
1. ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน	4.28	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ความสามารถ	4.22	มากที่สุด
3. ด้านผลตอบแทน	4.12	มาก
ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน	3.65	มาก
1. ด้านความพอใจในงาน	4.28	มากที่สุด
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.24	มากที่สุด
3. ด้านอารมณ์ทางบวก	4.19	มาก
การคงอยู่ของพนักงาน	4.20	มาก
1. ยอมรับวัฒนธรรมองค์กร	4.39	มากที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.31	มากที่สุด
3. มีความภาคภูมิใจในองค์กร	4.31	มากที่สุด

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 94.00 มีอายุ 40 - 50 ปี ร้อยละ 40.40 มีระดับการศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 86.00 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.00 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการจัดส่งจำนวน ร้อยละ 54.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 60.40

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการคนเก่งโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 หากพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ด้านความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอารมณ์ทางบวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการคงอยู่โดยรวม อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านยอมรับวัฒนธรรมองค์กร มีความภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

## สรุปและอภิปรายผล

**สมมติฐานข้อที่ 1** กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีผลกระทบต่อคนในด้านของสรีระ ความกดดัน การติดต่อสื่อสารของแต่ละวัย ทักษะจิตของแต่ละบุคคล สภาวะทางอารมณ์และความคิดของแต่ละบุคคล ทำให้ทุกคนได้รับความสำคัญเท่าเทียมกัน และแต่ละบุคคลอาจจะได้รับ

มอบหมายงานที่ต่างกัน อีกทั้งเพื่อการทำงานอย่างลุล่วงทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำงานเพื่อองค์กร จึงทำให้การคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ ด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 แตกต่างกัน ความแตกต่างของลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ทำให้รายได้ของแต่ละบุคคลต่างกันไป จึงส่งผลให้พนักงานที่อาจจะมีประสบการณ์น้อย หรือตำแหน่งงานที่มีความสำคัญน้อย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เพียงพอต่อความต้องการ และอาจส่งผลกับการคงอยู่ของพนักงานเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, 2553) ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยด้านการบริการจัดการคนเก่งมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ซึ่งในการทำงานของแต่ละบุคคลการที่จะทำผลงานออกมาได้ดีต้องประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการบริหารบุคคลากร โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานจึงจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานได้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล และองค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการที่ดีให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การคงอยู่ของพนักงานต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, 2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ซึ่งให้คะแนนความสำคัญในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าบทบาทของหัวหน้างาน และด้านรางวัลผลตอบแทน เป็นลำดับสุดท้าย และมีความสอดคล้องกับวิจัยของ (จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านแนวทางการปฏิบัติด้านการธำรงรักษาคนเก่งขององค์กร เป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน บทบาทของหัวหน้างาน และโอกาสความก้าวหน้า สามารถช่วยในการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรอยู่ใน ระดับมากตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 3** ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานทุกคนมีภาวะแห่งความสุขที่แตกต่างกัน โดยจะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิต พอดีใจในงาน มีอารมณ์ทางบวกต่องานหรือสถานที่ทำงาน ก็ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ลักษมี สุดดี, 2550) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งให้คะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในความพอใจในงาน อยู่ในลำดับแรก ส่วนด้าน ความคิดเชิงบวก โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเชิงบวกอยู่ในระดับมาก องค์กรประกอบนี้มีความเกี่ยวข้องกัน โดยความคิดและทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทุ่มเท และคุณภาพในการทำงานของบุคคล (ณัฐพันธ์ เขจรันนพันธ์, 2551) นอกจากนี้ ความคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ความคิดและทัศนคติในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กร (วิภาส ทองสุทธิ,

2552) โดยสอดคล้องทฤษฎีของ (Diener E, 2003) ที่อธิบายถึงความรู้สึกทางบวกว่าเป็นปัจจัยแห่งความอยู่ดีมีสุขของบุคคล

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการคนเก่ง การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนผู้บริหารควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรมตามกฎหมายกำหนด ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอกับการครองชีพ และควรให้เงินพิเศษตามความเหมาะสม โดยปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม และชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานชัดเจน ด้านความรู้ความสามารถพนักงานควรมีความรู้ความสามารถตามความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเต็มความสามารถ และควรให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถ โดยมีการจัดฝึกอบรมความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานทุกระดับอยู่เสมอ และด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างานซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีความเท่าเทียม มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ควรให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งควรสร้างนโยบายการบริหารที่เป็นธรรมและชัดเจนต่อบุคคลในองค์กร

2. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปริมาณงานกับปริมาณบุคลากรให้มีความเหมาะสมกัน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหารไม่ควรละเมิดเวลาส่วนตัวของพนักงาน ควรให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวและมีเวลาพักผ่อนตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารควรสรรหา กิจกรรมต่างๆ มาช่วยเหลือสังคมเช่น โครงการสร้างทางสาธารณะในชุมชน โครงการสร้างศาลาพักผ่อนสาธารณะในชุมชน และให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองและองค์กรได้ทำประโยชน์ต่อสังคม และด้านอารมณ์ทางบวก ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานมีเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยกำหนดนโยบาย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน เพื่อสร้างอารมณ์ทางบวกให้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร รวมถึงทำให้พนักงานรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงาน เพื่อส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยที่พนักงานเหล่านี้ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออก

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 ดังนั้นการศึกษากครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบริษัทอื่น
2. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกถึงการคงอยู่ของพนักงานโดยทำการศึกษาข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณกับการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา
3. ควรทำการวิจัยเป็นระยะๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำปริญญาโทฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้



ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร. อรทัย เลิศวรรณวิทย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และอาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดิ์นรงค์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปริญญาโทเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา และ จิตา วานิชย์ปัญญา. (2560). การใช้ *Spss for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 30. โรงพิมพ์สามลดา: กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์ปัญญา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). การใช้ *Spss for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย *Spss for Windows* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์. (2555). แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. การจัดการมหบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธันยชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาคูคลองที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิยม ประคำ. (2517). ทฤษฎีของการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ศ.ส.การพิมพ์.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย พร้อมคณะพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ. (2554). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสภาการพยาบาล. (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช).
- พรทิพย์ วรกิจโกทา. (2550). การวิจัยเพื่อประชาสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2553). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธการพิมพ์.
- ลักษมี สุดดี. (2550). แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. พยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2556). การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. การจัดการมหบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร เกตสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย : การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อินทภาษา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา. (2559). ตัวอย่างสูตรเด็ดเคล็ดลับการบริหารคนสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

Diener E. (2003). *Subjective Well-Being. The science of happiness and a proposal for a national index.*

Manion J. (2003). *Joy at Work : As Expressed. Darter of Philosophy in Human and Organizational Systems.*

Yamane Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis.* 3 rd. New York: Harper and Row.