

แนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัตถุระเบิดทหาร
กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
The Guidelines of Developing Personnel Retention in Military Explosives Factory
of Defence Industry under the department of Weapon Production
Defence Industry and Energy Centre

Received: August 8, 2024

Revised: August 17, 2024

Accepted: August 26, 2024

กาญจนพร นาครรัตน์¹ และ ณัฐชัย นิ่มนวล²
Kanjanaporn Nakrat¹ and Nattachai Nimnuan²

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์²
Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹
Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²
E-Mail: kanjanaporn.nr@gmail.com¹, E-Mail: nattachai.n@nsru.ac.th²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการคงอยู่ของบุคลากร (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร และ (3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการคงอยู่ของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.57) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทน ด้านการสนับสนุนขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ของการคงอยู่ในงานของบุคลากร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = -0.154 + 0.293 (X_1) + 0.175 (X_2) + 0.118 (X_3) + 0.130 (X_4) + 0.260 (X_5) + 0.163 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = 0.277 (Z_1) + 0.233 (Z_2) + 0.136 (Z_3) + 0.165 (Z_4) + 0.231 (Z_5) + 0.146 (Z_6)$$

(3) แนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร มีดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2) ด้านการพัฒนาผลตอบแทน (3) ด้านการพัฒนาการสนับสนุนจากองค์กร (4) ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ด้านความรับผิดชอบในงาน และ (6) การพัฒนาภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, บุคลากร, กรมการอุตสาหกรรมทหาร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of the personnel retention 2) to study the factors affecting personnel retention and 3) to develop the strategies to enhance the personnel retention of military explosives factory Department of Military Explosives Factory of Defence Industry Department at Weapon Production Defence Industry and Energy Centre. This study applied mixed-methods approach. The quantitative data were collected from a sample of 212 personnel using stratified sampling. The tool used for data collection was a questionnaire with a reliability score of 0.97. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression. The qualitative data were collected from 15 key informants using purposive sampling and semi-structured interviews by analytic induction.

The results of the research revealed that (1) The level of the personnel retention in overall was at a moderate level. ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.57) 2) The factors influencing employee retention included career advancement, compensation, organizational support relationships with colleagues, leadership, and job responsibility. These factors were statistically significant at the 0.05 level. The predictive equation for employee retention at the Military Explosive Factory in raw scores and standard scores were as follows:

The predictive equation for raw scores:

$$\hat{y} = -0.154 + 0.293 (X_1) + 0.175 (X_2) + 0.118 (X_3) + 0.130 (X_4) + 0.260 (X_5) + 0.163 (X_6)$$

The predictive equation for standardized scores:

$$\hat{z} = 0.277 (Z_1) + 0.233 (Z_2) + 0.136 (Z_3) + 0.165 (Z_4) + 0.231 (Z_5) + 0.146 (Z_6)$$

3) The guidelines for improving personnel retention were as follows: (1) career advancement development, (2) compensation development, (3) organizational support development, (4) development of relationships with colleagues, (5) job responsibility development, and (6) leadership development.

Keyword: Job Retention, Personnel, Department of Military Industry

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปในการบริหารองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอสำหรับองค์กรของรัฐ ข้าราชการหรือบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานในองค์กร จึงต้องมีการบริหารจัดการคนอย่างมีระเบียบแบบแผนทุกขั้นตอนโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา และรักษาไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความผูกพันองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการช่วยให้องค์กร มีประสิทธิผลและ ทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นลดการปรับย้ายหรือลาออกจากองค์กร (เกษม แก้วสนั่น, และเพ็ญศรี ฉิรินัง, 2564: 90)

โรงงานวัดถูระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ดำเนินการผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน วิจัยและพัฒนา เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ได้ให้แก่ส่วนราชการกระทรวงกลาโหม ส่วนราชการอื่น และเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ในปัจจุบันองค์กรประสบปัญหาบุคลากรในโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ มีแนวโน้มที่จะเกษียณอายุราชการและการปรับย้ายออกภายนอกหน่วยงานเป็นจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในห้วงปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรยังเป็นปัญหาที่สำคัญ ซึ่งหากไม่มีการทดแทน และถ่ายทอดองค์ความรู้จะส่งผลกระทบต่อภารกิจของโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ เป็นอย่างมาก (ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร, 2566: 16)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งจะเสนอแนะในการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาการลาออกหรือการปรับย้าย เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในด้านต่าง ๆ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ
3. แนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ
3. ได้ข้อมูลสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในด้านต่าง ๆ ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การคงอยู่ในงาน หมายถึง การพยายามการรักษาบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การเข้ามาเป็นสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนานโดยมีจุดเป้าหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่

สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีแข็งแรงสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน ช่วยลดการลาออกและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน 2) ความมั่นใจในการบริหารจัดการ ช่วยเพิ่มความรู้สึกมั่นคงให้กับบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว และ 3) ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตัวเองได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลดีต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559), รัตน์สินี รื่นนุสาน (2560), ปาริชาติ วิเศษรัตน์ (2560), จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562), อินทร ปันทา และคณะ (2562), ชัชชม ทัพชุมพล (2562), บุรพัชร ด่านวิไล (2563), ณัฐณิชา ขยายแยม (2563), พิษญา แสงแก้ว (2563), ทิพย์ชนก เสนมดุง (2563), นันทน์ลิน เทพคง (2563), ศิริศักดิ์ จังคศิริ และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2564) และอนันตชัย ศิริสูงเนิน (2565) พบว่ามีจำนวน 6 ปัจจัย ซึ่งจะใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยพิจารณาจาก โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

ด้านที่ 2 ด้านผลตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และจงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

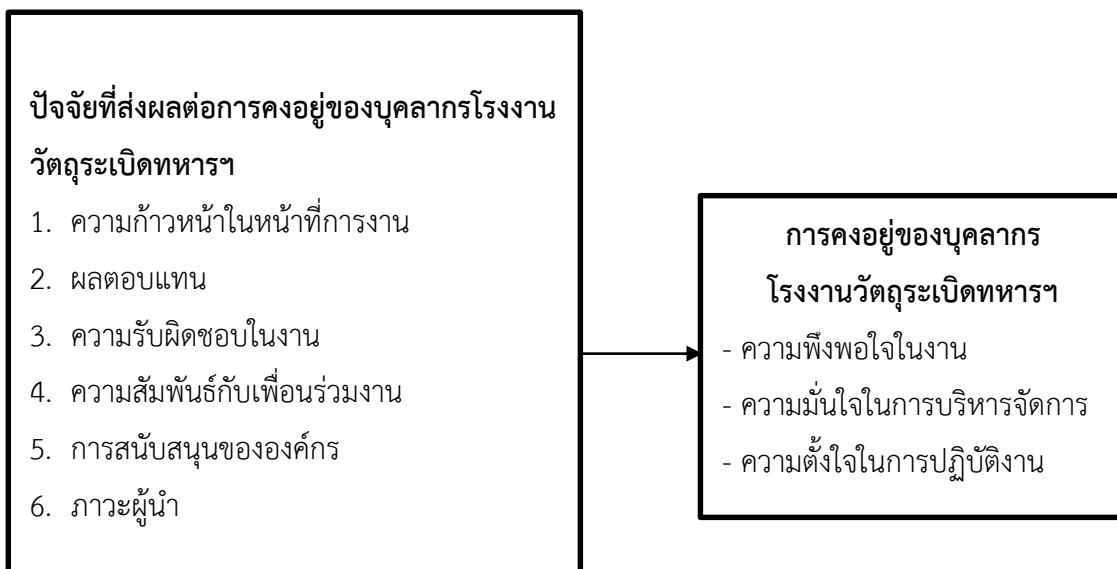
ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกในจิตใต้สำนึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง อาจเริ่มตั้งแต่ การวางแผน ดำเนินงาน ปรับปรุงแก้ไข ด้วยตนเอง โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านที่ 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นสัมพันธภาพที่ดี ในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำที่ดี การเป็นที่ปรึกษาและการสนับสนุน แบ่งเบาหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจรวมถึงการให้ความเคารพซึ่งกันและกันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานร่วมกัน

ด้านที่ 5 ด้านการสนับสนุนขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรโรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ กับสิ่งที่ยังคงได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือดูแล ในด้านการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติได้ทั่วทั้งองค์กร ทั้งยังยกระดับคุณภาพการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานของสายงาน

ด้านที่ 6 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร รวมถึงรูปแบบ กระบวนการ ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลในการทำให้บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากร

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ลูกจ้าง และพนักงานราชการ จำนวน 451 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของโรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ จำนวน 212 คน ได้มาจากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. 2566: 16)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรโรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ ประกอบด้วย ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของ

บุคลากร เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร (พ.ต.-พ.อ.) จำนวน 5 คน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร (ร.ต.-ร.อ.) จำนวน 5 คน และ บุคลากรที่ปรับย้ายออกภายนอกหน่วยงาน เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวน (ส.ต.-ส.อ.) จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะสายงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรเป็นคำถามที่มีความหมายเชิงบวก จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อที่ 1-5 ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาคแบบมาตรประเมินค่าตามมาตรวัดของลิเคอร์ท

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร รวม 6 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการสนับสนุนขององค์กร และภาวะผู้นำ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ชื่นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะสายงาน

ส่วนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ และความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าโรงงานวัตถุระเบิดทหารฯ ควรปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form โดยมีช่วยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 25 มกราคม 2567 รวมระยะเวลา 25 วัน

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการหาข้อมูลด้วยการค้นคว้างานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการไว้แล้ว ตำราวิชาการและบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล หลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหาร

ผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรที่ปรับย้ายออกภายนอกหน่วยงาน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ โดยมีการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ หลังจากนั้นประสานขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.2 นัดวันในการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ และผู้ที่ปรับย้ายออกภายนอกหน่วยงาน

2.3 เตรียมการสัมภาษณ์ได้แก่ ประเด็นคำถามหลักในการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียงแบบดิจิทัล 1 เครื่อง กล้องถ่ายรูป สมุดจดบันทึก นิตหมายผู้ช่วยจดประเด็นการสัมภาษณ์

2.4 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลา ได้นิตหมายกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย จากนั้นเริ่มการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยขออนุญาต บันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ พร้อมบันทึกประเด็นสำคัญลงสมุดจดบันทึก โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในแต่ละรายใช้เวลาประมาณ 30 นาทีต่อครั้ง

2.5 นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมโดยคำนึงถึงความครอบคลุมของประเด็นคำถามตาม วัตถุประสงค์ และนำไปสู่การวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยมีเกณฑ์การประเมินผลระดับการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ สถิติที่ใช้ได้แก่

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีเกณฑ์การประเมินผลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง การคงอยู่ของบุคลากรอยู่ระดับน้อยที่สุด

2. ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แปลผล

- 0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 0.31 - 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 0.01 - 0.30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ (Content analysis) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

3.2 จัดระบบข้อมูล และใช้การจำแนก เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

3.4 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ของบุคลากร

การคงอยู่ของบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการคงอยู่	ลำดับที่
1. มองเห็นถึงความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานในโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ	3.37	1.46	ปานกลาง	3
2. รู้สึกพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ	2.63	1.31	ปานกลาง	4
3. มีความมั่นใจว่าโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ มีการบริหารจัดการในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมยุติธรรม	1.82	0.38	น้อย	5
4. ตั้งใจจะปฏิบัติงานที่โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ จนถึงเกษียณอายุราชการ	4.19	0.88	มาก	2
5. ยืนยันว่าจะปฏิบัติงานที่โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ	4.32	0.88	มากที่สุด	1
รวม	3.26	0.57	ปานกลาง	

จากตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ของบุคลากร โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ยืนยันว่าจะปฏิบัติงานที่โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.88) ความสำคัญจัดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ตั้งใจจะปฏิบัติงานที่โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ จนถึงเกษียณอายุราชการ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก และมีความมั่นใจว่า

โรงงานวัดฐานะเปิดทหรรฯ มีการบริหารจัดการในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมยุติธรรม ($\bar{x} = 3.37, S.D. = 1.46$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดฐานะเปิดทหรรฯ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรแต่ละด้านในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.24	0.66	มากที่สุด	5
ด้านผลตอบแทน	4.30	0.58	มากที่สุด	3
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.50	0.47	มากที่สุด	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.54	มากที่สุด	2
ด้านการสนับสนุนขององค์กร	4.21	0.58	มากที่สุด	6
ด้านภาวะผู้นำ	4.27	0.55	มากที่สุด	4
รวม	4.31	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่าลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.47$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.33, S.D. = 0.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 4.30, S.D. = 0.58$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.55$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.24, S.D. = 0.66$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการสนับสนุนขององค์กร ($\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.58$) ความสำคัญจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดฐานะเปิดทหรรฯ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

Correlations								
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	ภาพรวม
X ₁	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)							
X ₂	Pearson Correlation	.458**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000						
X ₃	Pearson Correlation	.404**	.720**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000					
X ₄	Pearson Correlation	.378**	.500**	.504**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000				

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (ต่อ)

		Correlations						
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	ภาพรวม
X ₅	Pearson Correlation	.482**	.365**	.323**	.396**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000			
X ₆	Pearson Correlation	.456**	.460**	.453**	.600**	.424**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
ภาพรวม	Pearson Correlation	.679**	.692**	.640**	.634**	.621**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน คือ ด้านผลตอบแทน (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.692 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 ด้านความรับผิดชอบในงาน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.640 ด้านภาวะผู้นำ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.634 ด้านการสนับสนุนขององค์กร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.621 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 นำไปใช้ต่อในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เป็นลำดับถัดไป

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดสระเบ็ดทหาร

แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดสระเบ็ดทหาร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0.154	0.184		-0.836	0.404
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน X ₁	0.293	0.043	0.277	6.743	0.000*
ผลตอบแทน X ₂	0.175	0.038	0.233	4.656	0.000*
ความรับผิดชอบในงาน X ₃	0.118	0.042	0.136	2.779	0.006*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน X ₄	0.130	0.035	0.165	3.717	0.000*
การสนับสนุนขององค์กร X ₅	0.260	0.044	0.231	5.848	0.000*
ภาวะผู้นำ X ₆	0.163	0.049	0.146	3.302	0.001*

R = 0.882, R² = 0.778, R²_{adj} = 0.772, F = 119.948

SE_{est} = 0.294, Durbin-Watson = 2.414, Sig. = 0.000 a = -0.154

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 จากการศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ ทั้งหมด 6 ตัว คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1), ผลตอบแทน (X_2), ความรับผิดชอบในงาน (X_3), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_4), การสนับสนุนขององค์กร (X_5) และภาวะผู้นำ (X_6) มีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ และตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ของบุคลากรโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R = 0.882$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.788 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.772 ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.414

5. ผลการหาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ

5.1 แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ควรมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว โดยการสร้างแผนการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง โดยการพัฒนาด้านการฝึกและศึกษาอบรมให้กำลังพลได้มีโอกาสศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และยังสามารถให้กำลังพลนำมาปรับใช้สนับสนุนในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5.2 แนวทางการพัฒนาด้านผลตอบแทน

ควรให้สวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม จากที่รัฐบาลให้ เช่น มีการมอบเงินสวัสดิการพิเศษเพิ่ม สำหรับผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างถิ่นกับโรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ มีการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานห่างไกลจากภูมิลำเนา โดยจะได้รับบำเหน็จเพิ่มขึ้นเป็นกรณีพิเศษ เช่น การเพิ่มเงินบำนาญ เพื่อลดการลาออกหรือปรับย้ายของกำลังพลทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับในองค์กร

5.3 แนวทางการพัฒนาด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ควรมีการสื่อสารที่ชัด เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การขออุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการขอสวัสดิการต่าง ๆ ควรสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน โดยการทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อการทำงานมีคุณภาพสูงสุดและตรงตามกำหนดเวลา อีกทั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ทำ

5.4 แนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ควรมีการสื่อสารที่ดี โดยการสื่อสารอย่างชัดเจนและสุภาพ รับฟัง และเข้าใจสิ่งที่เพื่อนร่วมงานสื่อสาร หรือแสดงออก ควรสร้างความไว้วางใจ โดยการรักษาคำพูด และการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างการยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ควรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์โดยการฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายและหาทางแก้ไขร่วมกัน ช่วยให้ทีมสามารถข้ามผ่านปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบในงาน

ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ของกำลังพลแต่ละนายอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ การมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนจะช่วยให้กำลังพลรู้ว่าต้องทำอะไร และควรทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เช่น การประเมินผลงานประจำปี การให้ฟีดแบ็คที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายในการพัฒนา

ตนเอง การประเมินที่เป็นธรรมจะช่วยให้กำลังพลรู้สึกถึงความพยายามและความรับผิดชอบของพวกเขาได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ

5.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ควรมีทัศนคติที่ดีและการคิดบวก ต้องมีทัศนคติที่ดีและมองโลกในแง่บวก การคิดบวกช่วยให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่ยากลำบากและมองปัญหาเป็นโอกาสในการเติบโต มีระเบียบวินัย และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นแบบอย่างในการมีระเบียบวินัย และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันบุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงานที่โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ และตั้งเป้าหมายที่จะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุราชการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานที่มีอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิศาชล ภูมิพันธ์ (2559) พบว่า ระดับการคงอยู่ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ บุรพัทธ์ ด่านวิไล (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (Existence-Relatedness-Growth theory : ERG) ของ Alderfer (1972) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่วไปว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประการดังต่อไปนี้ (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2005: 143) 1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ทุกคนที่มีความคาดหวังไว้เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหาทางหน้าที่การงานของตน

3. ด้านผลตอบแทน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทน การสนับสนุนของหัวหน้า การอบรมและพัฒนา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและการเดินทางทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ชัชชม ทัพชุมพล (2562) พบว่า ปัจจัยค่าจ้างการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

6. ด้านการสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ศิริศักดิ์ จังคศิริ, และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) พบว่า ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่คงอยู่ เนื่องจากองค์กรให้ความมั่นคงในการทำงานและสิทธิประโยชน์ที่ดี รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7. ด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงงานวัดสระเบ็ดทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ นิศาชล ภูมิพันธ์ผล (2559) พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร โดยการกำหนดเงื่อนไขที่รูปธรรม เพื่อให้บุคลากรมองเห็นอนาคตในอาชีพของตนอย่างชัดเจน และมีความหวังในการเติบโตในสายงานของตน

2. ด้านผลตอบแทน องค์กรควรตรวจสอบและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามความสามารถและผลงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจในระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากร

3. ด้านความรับผิดชอบในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในการทำงานแก่บุคลากร บุคลากรที่ได้รับอิสระในการทำงาน มักจะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง องค์กรควรมอบหมายงานที่ท้าทายที่ส่งเสริมความรับผิดชอบในงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือกันอย่างดี

5. ด้านการสนับสนุนขององค์กร องค์กรควรมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การให้โอกาสในการก้าวหน้าในงาน การจัดอบรมและพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร และการสร้างความมั่นคงในงาน การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในอนาคตของตนในองค์กร

6. ด้านภาวะผู้นำ องค์กรควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ซึ่งผู้นำที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และมีความสามารถในการจัดการปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากร
2. องค์กรควรปรับปรุงระบบผลตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้แผนพัฒนาของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ที่อยู่ในระดับมากที่สุดของการวิจัยครั้งนี้มาศึกษาวิจัยต่อยอดเพื่อนำไปเป็น แนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมเปิดตลาดฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษม แก้วสนั่น, และเพ็ญศรีฉิรินัง. (2564, ตุลาคม-ธันวาคม). การจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(4): 88-100.
- จุไรวรรณ บินดุเล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ซัชชม ทัพชุมพล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิชา ขยายแยม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทน์ลิน เทพคง. (2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสาชล ภูมิพินผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดล แมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุรพพัชร ด่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ปาริชาติ วิเศษรัตน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการองค์การเภสัชกรรม). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญา แสงแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติการคงอยู่ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตน์สินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศการศึกษาและพัฒนา). (ครุศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริศักดิ์ จังศิริ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564, มกราคม-เมษายน). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารศิลปการจัดการ*. 5(1): 192-205.
- ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. (2566). *แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว 3-5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนันตชัย ศิริสูงเนิน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่และความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่บุคลากร ภูมิศึกษา สำนักงานบุคลากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินทร ปันทา, พิศุทธิ์ อุดร และกัญญาณัฐ อารณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัย.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence : Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Ivancevich, J.M., Pokopaske, R., & Matteson, M.T. (2005). *Organizational Behavior and management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.