

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้าง

ในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

Factors related to job retention among the construction workers

in a building construction company in Bangkok

พัชรสิริพันธ์ ผ่องแผ้ว* วท.ม.

Phachrsirin Phoangpheaw* M.Sc.

(อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)

(Occupational Health and Safety)

ศรียรัตน์ ล้อมพงศ์** ปร.ด.

Sirat Lormphongs** Ph.D.

ปวีณา มีประดิษฐ์** ปร.ด.

Paveena Meepradit** Ph.D.

*นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

*Masters of Science candidate

สาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

in Occupational Health and Safety,

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Public Health, Burapha University

**ภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย

**Department of Industrial Hygiene and Safety,

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Public Health, Burapha University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การทำงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวนตัวอย่างทั้งหมดในการศึกษามี 182 คน มีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย ร้อยละ 57.1 อายุเฉลี่ย 29.9 ปี ร้อยละ 60.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 39.0 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 57.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 53.3 อยู่แผนกงานโครงสร้าง ร้อยละ 53.3 ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมา 1-5 ปี การตรวจสุขภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยเป็นการเฝ้าระวังสิ่งคุกคามต่อสุขภาพของคนงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 ร้อยละ 96.7 ร้อยละ 98.9 และร้อยละ 58.8 ตามลำดับ และเมื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน การตรวจสุขภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.041$; $r = 0.176$, $p = 0.017$; $r = 0.247$, $p=0.001$; $r = 0.562$, $p<0.001$ และ $r = 0.645$, $p<0.001$ ตามลำดับ) จากผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการปัจจัยทั้งสี่ด้าน เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้าง

Abstract

This research was a cross-sectional study which aimed to study factors that related to job retention among the construction workers in a building construction company in the Bangkok Metropolitan region. One

hundred and eighty two participants were recruited. All data were collected by questionnaire administration. Most workers were men (57.1%) with a mean age of 29.9 years. Most of them were married (60.4%) and received primary education (39.0%). Most of them had average monthly income around 10,001–20,000 Baht (57.2%) and worked in construction section (53.3%). Fifty three point three percent of the participants had worked in their current position for 1–5 years. We found that safety management, reward or compensation, social support and job retention were rated at high level of 91.2%, 96.7%, 98.9% and 58.8%, respectively. Statistically, marital status, daily working duration, safety management, reward or compensation and social support were related significantly to job retention ($p=0.041$; $r = 0.176$, $p=0.017$; $r = 0.247$, $p=0.001$; $r = 0.562$, $p<0.001$; and $r = 0.645$, $p<0.001$, respectively). Therefore, the authors suggests that the results of this study are useful to manage for the construction workers' job retention.

คำสำคัญ

การคงอยู่ในงาน, คณงานก่อสร้าง, กรุงเทพมหานคร

Key words

job retention, construction workers, Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ส่งผลให้อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในทุกกิจกรรมของงานก่อสร้างจำเป็นต้องใช้กำลังกาย และกำลังความคิดของแรงงานเหล่านี้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้แต่ละกิจกรรมดำเนินไปจนสำเร็จ คณงานก่อสร้างจึงถือเป็นปัจจัยการผลิตปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานก่อสร้าง⁽¹⁾ คณงานก่อสร้างโดยส่วนใหญ่ทำงานหนัก เสี่ยงอันตรายในหลายด้าน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฝ้าระวังสุขภาพของคณงาน เพื่อค้นหาสิ่งคุกคามที่ส่งผลต่อสุขภาพของคณงาน และการได้รับค่าแรงขั้นต่ำซึ่งไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ⁽²⁾ ส่วนใหญ่แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทยเป็นแรงงานจ้างเหมารายวัน ไม่มีสวัสดิการด้านสุขภาพ และด้านอื่นๆ จึงทำให้แรงงานบางส่วนเลือกไปทำงานในโรงงาน และแรงงานรับจ้างอื่นๆ ที่ได้ผลตอบแทนและสวัสดิการเท่ากันหรือดีกว่า⁽³⁾ ในช่วงที่ผ่านมาปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้นจากการสำรวจข้อมูลการเข้าออกงาน และความต้องการแรงงานพบว่า

อุตสาหกรรมก่อสร้างมีอัตราการออกจากงาน สูงกว่าอัตราการรับเข้าทำงาน ส่งผลให้งานก่อสร้างมีการชะลอตัว กระทั่งต่อความสามารถในการเจริญเติบโตของประเทศ เป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการคงอยู่ในงานของคณงานก่อสร้าง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคณงานก่อสร้าง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบทฤษฎีเรื่องปัจจัยของการคงอยู่ในองค์กร 4 ด้าน⁽⁴⁾ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งงาน ภาระครอบครัว เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับความยุติธรรม และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนทางสังคมในการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยของการคงอยู่ในองค์กร 4 ด้าน ที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของคณงานก่อสร้าง ในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนา ให้เกิดการคงอยู่ในงานของคนงาน ก่อสร้างต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กรและการสนับสนุน ทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของคนงานก่อสร้างใน บริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

การคงอยู่ในงาน เป็นการรายงานตนเอง ของคนงานก่อสร้าง ระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยวัดจากระดับ คะแนนจากแบบสอบถาม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาโดยเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงธันวาคม 2560 ประชากรที่ศึกษา เป็นคนงานก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างที่พักอาศัยแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 คน และ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ด้วยการ จับฉลากแบบไม่คืน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ ทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 ภาระงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ และใน ส่วนการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการ ตรวจสอบความปลอดภัยก่อนการทำงาน เพื่อกำหนด เขตพื้นที่อันตราย และสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ตามลักษณะของแต่ละกิจกรรม ตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ ได้แก่ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมใน การทำงาน 10 ข้อ ตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรและ

อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน 9 ข้อ แบบตรวจสอบรายการ ประยุกต์จากกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551⁽⁵⁾ เป็นข้อคำถามวัดการกระทำและความรู้สึก ในการรับรู้ 3 ระดับ ส่วนที่ 3 การได้รับการตอบแทน จากองค์กรคือการได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่ง การได้รับความยุติธรรม และสวัสดิการอื่นๆ โดยวัดจากการรับรู้ถึงความรู้สึก เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 4 การสนับสนุนทางสังคม การมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึก เป็นแบบ ประเมินค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน บอกถึงระดับ ความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และไม่มีความคิด ที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ เป็นแบบสอบถามความคิด เห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามระดับความเห็นทั้งหมดจะมีเกณฑ์การ ให้คะแนนในข้อคำถาม และกำหนดการแปลผลคะแนน เฉลี่ยเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนรวม และวิธีการหา อันตรภาคชั้น⁽⁶⁾ ได้แก่ ระดับน้อย ปานกลางและมาก ทั้งนี้ แบบสอบถามได้มีการทดสอบความตรง (validity) และ ความเชื่อมั่น (reliability) และในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้ (1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย ตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างตาม จำนวน หลังจากนั้นกลุ่มตัวอย่างคืนแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยผู้วิจัย (2) เมื่อผู้วิจัยได้รับ แบบสอบถามการวิจัยที่ตอบกลับ จึงตรวจสอบความ สมบูรณ์ข้อมูล ทำการบันทึกและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอข้อมูล สถิติ 2 แบบ ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและสูงสุด (2) สถิติเชิงวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ต่างๆ กับการ คงอยู่ในงาน ด้วยสถิติวิเคราะห์ Pearson's correlation และ chi-square และการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2560

ผลการศึกษา

ข้อมูลลักษณะทางประชากร ในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 104 คน ร้อยละ 57.1 อายุเฉลี่ย 29.92 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.4 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่คือ ประถมศึกษา ร้อยละ 39.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท และส่วนใหญ่ทำงานในแผนกงานโครงสร้าง ร้อยละ 53.3 สำหรับภาระงานในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 53.3 จำนวนชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 72.5 มีจำนวนวันทำงาน 6 วัน ต่อสัปดาห์ ร้อยละ 59.3 และการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 90.1 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 9.9 การตรวจเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 85.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 และเมื่อรวมการตรวจทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8 สำหรับการได้รับการตอบแทนจากองค์กรในภาพรวมพบว่า ค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 97.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.7 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 95.6 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 4.4 การได้รับความยุติธรรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 99.5

รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 และเมื่อรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 96.7 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 3.3 สำหรับการสนับสนุนทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 99.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.5 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 94.5 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 5.5 และเมื่อรวมทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.2 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.8 สำหรับการคงอยู่ในงาน ในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.8 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 ดังตารางที่ 1

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สถานภาพกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.041$) แต่ข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านอื่น ๆ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับภาระงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน การตรวจสภาพแวดล้อม เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน รวมทั้งการได้รับการตอบแทนจากองค์กร และการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีความสัมพันธ์เช่นกัน ดังตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการคงอยู่ในงาน

รายการ (n = 182)	จำนวน	ร้อยละ
การคงอยู่ในงาน		
น้อย	0	0.0
ปานกลาง	75	41.2
มาก	107	58.8
$\bar{X}$ = 38.46, SD = 3.21, Min = 29, Max = 45		

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลลักษณะทางประชากรและภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล (n = 182)	ระดับการคงอยู่ในงาน		χ^2	p
	ปานกลาง n (%)	มาก n (%)		
เพศ			1.378	0.240
ชาย	39 (37.5)	65 (62.5)		
หญิง	36 (46.2)	42 (53.8)		
สถานภาพ			6.401	0.041*
โสด	19 (30.2)	44 (69.8)		
สมรส	50 (45.5)	60 (54.5)		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6 (66.7)	3 (33.3)		
ระดับการศึกษา			2.857	0.414
ไม่ได้รับการศึกษา	12 (54.5)	10 (45.5)		
ประถมศึกษา	31 (43.7)	40 (56.3)		
มัธยมตอนต้น	21 (36.8)	36 (63.2)		
มัธยมตอนปลาย	11 (34.4)	21 (65.6)		
รายได้ (บาทต่อเดือน)			-	0.095 ^a
<10,000	34 (47.9)	37 (52.1)		
>10,000	41 (36.9)	70 (63.1)		
แผนก			0.001	1.000
งานโครงสร้าง	40 (41.2)	57 (58.8)		
งานสถาปัตยกรรม	26 (41.3)	37 (58.7)		

หมายเหตุ : a หมายถึง Fisher's exact test; *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภาระงาน การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล (n = 182)	r	p
อายุ	0.049	0.508
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)	-0.008	0.901
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน (ชั่วโมง)	0.176	0.017*
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ (วัน)	0.010	0.894
ภาระงาน		
1. การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.187	0.012*
2. การตรวจเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	0.256	<0.001*
รวม 2 ด้าน	0.247	0.001*
การได้รับการตอบแทนจากองค์กร		
1. ค่าตอบแทน	0.533	<0.001*
2. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.273	<0.001*
3. การได้รับความยุติธรรม	0.538	<0.001*
รวม 3 ด้าน	0.562	<0.001*
การสนับสนุนทางสังคม		
1. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	0.548	<0.001*
2. การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	0.695	<0.001*
รวม 2 ด้าน	0.645	<0.001*

278 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิจารณ์

จากผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานที่ระดับมาร้อยละ 58.8 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพพบว่า ส่วนใหญ่มีความมั่นใจอย่างยิ่งที่จะคงอยู่ในงานร้อยละ 49.5⁽⁷⁾ แต่ไม่สอดคล้องการศึกษาในครูโรงเรียนเอกชนพบว่า ส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานอยู่ที่เพียงระดับปานกลาง⁽⁸⁾ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลลักษณะทางประชากรกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มพบว่า สถานภาพมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.041$) สอดคล้องกับการศึกษาในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา⁽⁹⁾ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลห้องผ่าตัดซึ่งพบว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน⁽¹⁰⁾ ในส่วนของข้อมูลลักษณะทางประชากรด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ ลักษณะงานและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน⁽¹¹⁾ เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.176, p=0.017$) สอดคล้องกับการศึกษาในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาพบว่า ตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงาน⁽⁹⁾ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครูโรงเรียนเอกชน⁽⁸⁾ และพบว่า การตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.187, p=0.012$) สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การรักษานุเคราะห์ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁽¹²⁾ และการศึกษาในบุคลากรกรมชลประทานพบว่า สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน⁽¹³⁾ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในครูโรงเรียนเอกชนพบว่า ถึงแม้ว่ามีความพร้อมของ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่การคงอยู่ในงานของครูในโรงเรียนก็ยังอยู่เพียงระดับกลาง⁽⁸⁾ และด้านการตรวจเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานกับการคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.256, p<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาในบุคลากรกรมชลประทาน⁽¹³⁾ สำหรับการได้รับการตอบแทนจากองค์กรซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.533, p<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานในธุรกิจ wedding studio พบว่า ผลตอบแทนทางด้านการเงินส่งผลต่อการรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กรดีที่สุด⁽¹⁴⁾ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.273, p<0.001$) และด้านการได้รับความยุติธรรมกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.538, p<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานในธุรกิจ wedding studio พบว่า การได้รับความยุติธรรม ส่งผลต่อการรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กรดีที่สุดเช่นกัน⁽¹⁴⁾ และสำหรับการสนับสนุนทางสังคมซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.548, p<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้อัตราการลาออกลดลง⁽¹¹⁾ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาในพนักงานของมหาวิทยาลัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน⁽¹⁵⁾ และด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.695, p<0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาล⁽¹¹⁾

โดยสรุปแล้วจากการศึกษาสถานภาพ จำนวน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน การตรวจสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย การได้รับการตอบแทนจากองค์กร

และการสนับสนุนทางสังคมกับการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อจำกัดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการให้กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามแยกกันเป็นรายบุคคล จึงต้องให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามในบริเวณเดียวกัน อาจทำให้การตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างแนวโน้มไปในลักษณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะ คือสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมในเชิงบวกให้กับปัจจัยต่างๆ ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานแก่คนงาน โดยหนึ่งในนั้น ได้แก่ การตรวจสอบสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัย อันส่งผลให้คนงานมีสุขภาพที่ดี และพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เป็นต้น เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และไม่มีการลาออกเพื่อหางานใหม่

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ คุณนพดล แสงทอง ผู้จัดการโครงการ คุณศุภกฤต ทุมพงษ์ หัวหน้าหน่วยงานความปลอดภัยของบริษัท และคนงานก่อสร้างทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ศึกษา และให้ข้อมูลที่มีคุณค่ายิ่งต่อการศึกษานี้

เอกสารอ้างอิง

1. วรภูมิ เบญจโอฬาร. การวางแผนและควบคุมงานก่อสร้างด้วยการกำหนดเวลาและต้นทุนที่เหมาะสม [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี; 2554. 151 หน้า.
2. ยงยุทธ พร้อมสุข. ทักษะจิตของผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง

หลังการปรับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 300 บาท ในอำเภอเมืองนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี; 2556. 51 หน้า.

3. จันทรพิมพ์ พิไชยหล้า, วศิน เหลี่ยมปรีชา. การขาดแคลนแรงงานก่อสร้างและแนวทางแก้ไขปัญหาด้านแรงงานขาดแคลนในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2557. 64 หน้า.
4. Taunton RL, Krampitz SD, Woods CQ. Manager impact on retention of hospital staff part 1. J Nurs Adm 1989;19:14-9.
5. กระทรวงแรงงาน. กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 1 ต.ค. 2560]. แหล่งข้อมูล: http://www.oshthai.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=1:law-ministry&Itemid=186
6. บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
7. จิรัชยา เจียวก๊ก. การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2556. 248 หน้า.
8. สุรพล สุวรรณแสง. ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์; 2553. 159 หน้า.

9. ถิรรัตน์ พิมพ์ภาภรณ์. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [สืบค้นเมื่อ 1 ต.ค. 2560];1:114-32. เข้าถึงได้จาก: <http://e-jodil.stou.ac.th/Page/ShowPaper.aspx?idindex=520&title7>
10. กฤษณี ก้อนพั้งค์. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2552. 98 หน้า.
11. วรณี วิริยะกังสานนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2556. 102 หน้า.
12. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ; 2553.
13. ชนิษฐา นิ่มแก้ว. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554. 103 หน้า.
14. ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ wedding studio ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554. 84 หน้า.
15. ศรัณย์ พิมพ์ทอง. ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. วารสารบริหารธุรกิจ 2557;37:16-32.