



การธำรงรักษาททรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด Employee Retention at Golden Food Siam Company Limited

ธัญยธรณ์ ธาณินิธิพัฒน์, ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจจา

Thanyathorn Thaneenithiphat, Chinnaso Visitnitikija

การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพฯ 10510

Human Resource Management and Development, Kasem Budit University, Bangkok 10510 Thailand

*Corresponding author E-mail: Thanyathorn.t159@gmail.com

(Received: October 5, 2018 ; Revised : January 13, 2019 ; Accepted : February 21, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน ปัจจัยการธำรงรักษาพนักงานเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการธำรงรักษากับการคงอยู่ของพนักงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test (One-Way ANOVA) Correlation และ Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีอายุงานน้อย หรือเท่ากับ 5 ปี และเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ สายการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง การคงอยู่ของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยการธำรงรักษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน และปัจจัยด้านการธำรงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดผลตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน ตามลักษณะของงาน เพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพโดยการฝึกอบรมตามความเหมาะสม และเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงาน สื่อสารและจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ให้กับพนักงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในทิศทางเชิงบวก ส่งเสริมการแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตัวพนักงานเพื่อสร้างการยอมรับนับถือ กำหนดลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และมีความเหมาะสม

คำสำคัญ : การธำรงรักษา, ทรัพยากรมนุษย์, การคงอยู่ของพนักงาน



Abstract

The purpose of this research were to study the employee retention, the factor affecting maintaining workforce of employee, compare the employee retention classified by personal characteristics, and to explore the relationships among the factor affecting maintaining workforce and the employee retention. The study was quantitative research. The instrument used was a five-level scale questionnaire followed by Likert's. The data was analyzed by percentage and mean. The hypotheses of the study have been tested by t-test and F-test (One-Way ANOVA) Pearson Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis.

The result found that a majority of samples were male, aged between 26-30 years old, with below of bachelor's degree, have monthly income between 20,001-30,000 baht, working experience less than 5 years and working as the operational of production line employee. For overall impact factor affecting maintaining workforce of employee aspect were at article the middle levels. For overall employee retention aspect were at article the middle levels. The difference of personal characteristics of level of education, monthly income, working position were affected to the difference of employee retention at statistical significant levels of 0.05. For the result of the relationships among the factor affecting maintaining workforce and the employee retention, the overall aspect were at article the high levels. And for the factor affecting maintaining workforce and the employee retention was employee benefit, employee training and potential employee development.

The study suggested that the senior management should consider the suitable equally employee's benefit policy upon type of job, reduce employee conflict in the organization. Should support the suitable program of potential employee development and employee training, and give employee the growth up opportunity, To communicate and provide relationship activities and build up organization culture and positive attitude. Should support the expression thinking of employee value, self-esteem, and to be accepted. Provide a suitable condition and flexible policy of workplace to employee.

Keywords : Employee retention, Human Resource, Employee Maintaining



บทนำ

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบ ต่อองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ การแข่งขันที่รุนแรงทำให้้องค์การ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และพัฒนาให้ทันต่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เกิดเสริมสร้างสมรรถนะในการแข่งขันที่สูงขึ้น ความพยายาม สร้างจุดแข็งของตนเองทั้งในด้านเทคนิคในการบริหารจัดการหรือ ด้านเทคโนโลยี และที่สำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนจะเป็นทั้งผู้ใช้และเป็นผู้ที่คิดค้นเครื่องมือที่เหมาะสม ในการบริหาร การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการ บริหารงานขององค์การเป็นอย่างยิ่ง หากองค์การใดมีอัตราการ ลาออกของพนักงานจำนวนมากย่อมเป็นการบอถึงปัญหาภายใน และอาจมีผลต่อผู้สมัครงานใหม่ในการพิจารณาตัดสินใจร่วมงาน กับองค์การนั้นได้

การธำรงรักษาพนักงาน (Employee Retention) เป็นแนวทางในการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์การปัจจัยสุดท้าย ของระบบการบรรจุคนเข้าทำงาน ในขณะที่องค์การต้องสูญเสีย พนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จากการลาออกไปในการธำรงรักษา บุคคลที่มีสมรรถนะสูงนั้นมีลักษณะที่แตกต่างจากบุคลากรอื่น คือ คนเก่งมีความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างจากบุคคล ทั่วไป แต่ก็ยังคงเป็นที่ต้องการของทุกองค์การ แต่ละองค์การจึงต้อง พยายามสรรหา ดึงดูด และรักษาคนเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การได้นาน ที่สุด การที่จะให้คนเก่งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์การนั้น นับว่าเป็นงานที่มีความท้าทายและยากกว่าการรักษาพนักงานทั่วไปไว้ เนื่องจากคนเก่งเหล่านั้นคือบุคคลที่มีความสามารถ มีศักยภาพ โดดเด่น มีทักษะการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ทั้งยังเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หลายองค์การ ต่างต้องการคนเก่งเหล่านี้ จึงเกิดปัญหาการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่าง องค์การเกิดขึ้นและต่างประสบปัญหาดังกล่าวอยู่ในปัจจุบันบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด จัดตั้งในปี 2538 เป็นผู้ผลิตไก่สด แช่แข็ง และแปรรูปปรุงสุกเพื่อส่งออก ตั้งอยู่ในอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีผลิตภัณฑ์จำหน่ายใน 14 ประเทศทั่วโลก ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI และยังคงมุ่งมั่นพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ในด้านกรวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าโดยคำนึงถึงความพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ในช่วงสองปีที่ผ่านมาองค์การได้ประสบปัญหาการขาดแคลน พนักงานจำนวนมากส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงสนใจศึกษาการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงแนวทาง การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อการธำรงรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการธำรงพนักงานบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาพนักงาน บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

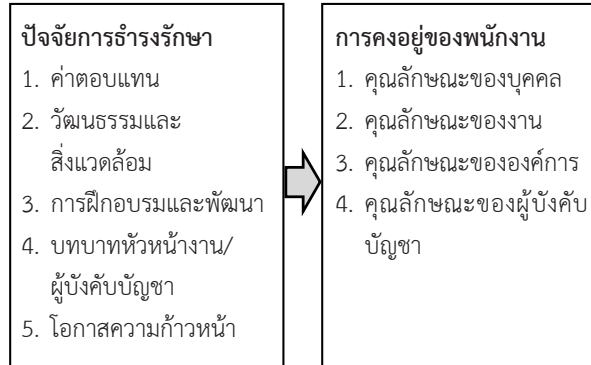
1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน ที่ทำงานภายในบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด ประชากร จำนวน 400 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน ที่ทำงานภายในบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample size) ตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 200 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดใน การวิจัยโดยประยุกต์จากแนวคิดของ Eric (2003) ปัจจัยที่มีผล ต่อการธำรงรักษา ประกอบด้วย

1. รางวัล ผลตอบแทน หมายถึงรางวัลต่าง ๆ ที่้องค์การ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รางวัลอยู่ในรูปตัวเงินหรือมีตัวเงินก็ได้ เพื่อ ตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มี การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน
2. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่ม เป็นสิ่งที่ต้องใช้ เวลา ในการสั่งสม เป็นสิ่งที่พนักงานขององค์การเรียนรู้จากการ ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ รวมถึงการสร้าง บรรยากาศในการทำงานขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจ ในการทำงาน
3. การเรียนรู้และการพัฒนา หมายถึง กระบวนการ ที่เป็นระบบในการหาความรู้ หรือวิธีการใหม่ รวมถึงการประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิด จากการดำเนินงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ หรือเพื่อการเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตนเอง
4. บทบาทของหัวหน้างาน หมายถึง ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและพนักงานขององค์การที่มีต่อลักษณะการแสดงออกของ ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในท่าที ที่เป็นการให้คำปรึกษา การแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ แสดงความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นอย่างมาก

5. โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ หมายถึงงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายการคงอยู่ของพนักงาน หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานที่จะปักหลักยึดมั่นทำงานอยู่ยงคงกระพันอย่างภาคภูมิใจตลอดไป และมีความรู้สึกว่าองค์การเปรียบเสมือนครอบครัวที่เปิดโอกาสให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจํารังรักษาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 200 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่1 ประกอบด้วย จำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญต่อการจํารังรักษาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทโกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของด้านค่าตอบแทน วัฒนธรรมและสิ่งแวดลอม การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน บทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับ

บัญชา โอกาสความก้าวหน้า และการใช้ศักยภาพ มีคำถามจำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .949

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 20 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) การหาความสามารถในการเลื่อนสู่ตำแหน่งสำคัญ ๆ ในองค์การได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอโดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 95% มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผลและนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ

ผลการวิจัย

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของสายการผลิต



ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษานักงานภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.40	.547	กลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.39	.673	กลาง
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.35	.534	กลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการใช้ศักยภาพ	3.32	.511	กลาง
ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	2.90	.621	กลาง
รวมเฉลี่ย	3.27	.577	กลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษานักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วยปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพพนักงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ด้านบทบาทหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความสำคัญด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาองค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรม เรื่องวัฒนธรรมองค์กร	3.46	.708	กลาง
ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างวัฒนธรรมองค์กร	3.37	.682	กลาง
วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายหน่วยงานใน 3-5 ปีข้างหน้า	3.34	.766	กลาง
บริเวณที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี	3.39	.789	กลาง
มีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรฐานการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ	3.46	.776	กลาง
บริเวณที่ทำงานมีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีแสงสว่างเพียงพอ	3.42	.718	กลาง
รวมเฉลี่ย	3.40	.718	กลาง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามา องค์กรได้จัดให้มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กร มีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรฐานการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ บริเวณที่ทำงาน

มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีแสงสว่างเพียงพอ ผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความเหมาะสมกับเป้าหมายหน่วยงานใน 3-5 ปีข้างหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ



ตารางที่ 3 แสดงระดับความสำคัญด้านค่าตอบแทน

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน	3.49	.723	กลาง
การขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมามีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.49	.757	กลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.47	.856	กลาง
การปรับเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีพ	3.41	.869	กลาง
ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	3.30	.887	กลาง
สวัสดิการและประโยชน์ต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ชดเชยนิฟอร์ม/ประกันชีวิต/ค่าอาหาร เป็นต้น	3.38	.841	กลาง
องค์การมีการให้เงินโบนัสอย่างเหมาะสม	3.33	.875	กลาง
องค์การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน	3.32	.799	กลาง
รวมเฉลี่ย	3.39	.825	กลาง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การขึ้นเงินเดือนครั้งที่ผ่านมามีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การปรับเงินเดือนสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

และการดำรงชีพ สวัสดิการและประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต/ค่าอาหาร เป็นต้น องค์การมีการให้เงินโบนัสอย่างเหมาะสม องค์การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ที่พักค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงระดับความสำคัญด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
องค์การให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น	3.44	.708	กลาง
องค์การมีความตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.36	.682	กลาง
องค์การมีระบบการสอนงาน หรือระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน	3.36	.766	กลาง
องค์การมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ	3.31	.789	กลาง
ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงานได้	3.31	.776	กลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	.744	กลาง



จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย องค์การให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของ พนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น องค์การมีระบบการ สอนงานหรือระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน องค์การมีความตระหนักถึง

ความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน องค์การมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงานได้ อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงระดับความสำคัญด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การบริหารของหัวหน้างาน /ผู้บังคับบัญชา เป็นธรรม และชัดเจนต่อพนักงานในองค์การ	3.36	.737	กลาง
ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่	3.40	.777	กลาง
สามารถทำงานกับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.36	.7323	กลาง
หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา สามารถแก้ปัญหาให้ได้	3.35	.632	กลาง
ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงาน	3.33	.717	กลาง
การจัดโครงสร้างของหน่วยงานเอื้อประโยชน์ ให้กับการทำงาน	3.33	.751	กลาง
การบริหารงานของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์	3.33	.752	กลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	.728	กลาง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่ สามารถทำงานกับหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี การบริหาร ของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา เป็นธรรมและชัดเจนต่อพนักงาน

ในองค์การ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาให้ได้ บริหารงานของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานเอื้อประโยชน์ให้กับการทำงาน ได้รับ ความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา อยู่ใน ระดับปานกลาง ตามลำดับ



ตารางที่ 6 แสดงระดับความสำคัญด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหยาความสามารถ	3.34	.746	กลาง
มีโอกาสดำรงผลงานนอกเหนือจากหน้าที่หลักที่ได้รับ	3.29	.746	กลาง
ความคาดหวังการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ	3.33	.737	กลาง
องค์กรที่ทำงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.35	.640	กลาง
มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	.644	กลาง
พอใจที่มีโอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.32	.687	กลาง
มีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆตามความสามารถ	3.24	.767	กลาง
รู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.34	.705	กลาง
งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ	3.35	.812	กลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	.720	กลาง

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรที่ทำงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งอย่างชัดเจน งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำหยาความสามารถ รู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความคาดหวังการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ พพอใจที่มีโอกาสใช้ความสามารถพิเศษเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ โอกาสแสดงผลงานนอกเหนือจากหน้าที่หลักที่ได้รับ มีโอกาสดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ตามความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด ที่แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพศ	Mean	Std. Deviation	t	Df	Sig.	ผล
ชาย	3.36	0.80	0.30	198	0.76	ไม่แตกต่าง
หญิง	3.33	0.65				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.76 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่า เพศแตกต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีการคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ของพนักงาน	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	1.85	3	0.68	1.240	0.296	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	97.634	196	0.498			
รวม	99.487	199				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการคงอยู่ของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.296 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 1.3 บุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ต่างกัน

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ ของพนักงาน	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	2.780	2	390	2.832	0.061	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	96.707	197	0.491			
รวม	99.487	199				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการคงอยู่ของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H0 แสดงว่าสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ต่างกัน

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ ของพนักงาน	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	8.743	2	94.372	4.491	.000*	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	90.744	197	0.461			
รวม	99.487	199				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านภาพรวมของการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.037	0.000*
ปริญญาตรี			0.004*
สูงกว่าปริญญาตรี			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่การคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ต่างกัน

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ ของพนักงาน	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	5.636	4	1.409	2.927	.022*	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	93.852	195	0.481			
รวม	99.487	199				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลการคงอยู่ของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ต่างกัน

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ ของพนักงาน	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.459	3	0.153	0.303	.823*	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	99.028	196	0.505			
รวม	99.487	199				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการคงอยู่ของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก H₀ แสดงว่าสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ต่างกัน

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ ของพนักงาน	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	8.038	4	2.009	4.285	.022*	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	91.450	195	0.469			
รวม	99.487	199				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโดยใช้วิธี Scheffe เป็นวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการดำรงรักษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานบริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด จากการศึกษพบว่า ปัจจัยการดำรงรักษาพนักงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน ด้านด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการใช้ศักยภาพ ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ของ บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด ระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยการดำรงรักษา	ความสัมพันธ์การคงอยู่ของพนักงาน	ค่า sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ค่าตอบแทน	.718**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	1
โอกาสความก้าวหน้า	.608**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	3
และการใช้ศักยภาพ	.588**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	4
วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม				
การฝึกอบรมและพัฒนา	.496**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	5
บทบาทของหัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชา	.703**	.000	สูงทิศทางเดียวกัน	2

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการดำรงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด จากการศึกษพบว่า ปัจจัยการดำรงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ด้านค่าตอบแทน ในเรื่ององค์การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องเมื่อมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาองค์การได้จัดให้

มีการชี้แจงและอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในเรื่องความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงานได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการใช้ศักยภาพ ในเรื่องความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบ และงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางปัจจัยการดำรงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ความสัมพันธ์	B	Std. Error	Beat	t	Sig	
(Constant)	-.183	.231	-.794	.428	ไม่สัมพันธ์	
ด้านค่าตอบแทน	.428	.071	.408	6.025	.000	สัมพันธ์
ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม	.036	.108	.024	.336	.737	ไม่สัมพันธ์
การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ	.008	.096	.006	.086	.932	ไม่สัมพันธ์
บทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา	.134	.111	.106	1.208	.229	ไม่สัมพันธ์
โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ	.450	.108	.325	4.179	.000	สัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด มีประเด็นที่จะมาอภิปรายดังนี้ ปัจจัยการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพพบว่าภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากองค์การมีการกำหนดนโยบายในการดูแลพนักงานในเรื่องของค่าตอบแทนที่คล้ายคลึงกับบริษัทอื่นๆ ในประเภทธุรกิจเดียวกัน ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่จูงใจในระดับปานกลาง ในด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ขาดการปลูกฝังวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงานหลักสูตรที่มีการจัดฝึกอบรมไม่ทันต่อยุคสมัยทำให้ไม่น่าสนใจต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา พบว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในขั้นพื้นฐานแต่ยังขาดทักษะในการทำงานขั้นสูง ทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่น ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพของพนักงาน พบว่า องค์การขาดการส่งเสริมความก้าวหน้า



ในสายงาน เช่น การเลื่อนขั้นปรับตำแหน่ง สำหรับพนักงานในปัจจุบันและมุ่งที่จะสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทนในระดับที่สูงกว่า

ปัจจัยการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ สุทธิประภา (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา บัลลังก์ (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว บริษัท AAA ในจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ปรางทอง (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำรงรักษาพนักงานของบริษัท เอ็น เอส แกสแอลพีจี จำกัด พบว่า ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรัตน์ แสดงหาญ (2556) ศึกษาเรื่อง การดำรงรักษาคนเก่งในองค์กร พบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบทบาทของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพันธ์ ตันมณี (2555) ศึกษาเรื่อง ดำรงรักษาพนักงาน บริษัท ดาสโก้ จำกัด พบว่า ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิวศิลป์ สิริจินดาโรจน์ (2555) ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมอนันตรา กรุงเทพมหานคร รีสอร์ท แอนด์สปา พบว่า ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านการการคงอยู่ของพนักงานความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร พบว่า ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนด ค่าจ้างงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลา ที่พัก ค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร มีการสื่อสารและจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ให้กับคนในองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในทิศทางเชิงบวก รวมถึงมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานโดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ

3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน มีความสำคัญต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานอย่างมืออาชีพอย่างเป็นระบบการสอนงาน รวมทั้งการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการเลื่อนสู่ตำแหน่งสำคัญ ๆ ในองค์กรได้

4. ด้านบทบาทหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำเป็นธรรมและชัดเจนต่อพนักงาน จัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานส่งเสริมการแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตัวพนักงานเพื่อสร้างการยอมรับนับถือ

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตตามสายงานโดยเฉพาะพนักงานเก่า พิจารณาเลื่อนขั้นตามผลงานของพนักงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพโดยการฝึกอบรมตามความเหมาะสม และเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงาน กำหนดลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท โกลเด้นฟู้ดส์ สยาม จำกัด

เอกสารอ้างอิง

- จีรพันธ์ ตันมณี. (2555). การดำรงรักษาพนักงานบริษัท ดาสโก้ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชิวศิลป์ จินดาโรจน์. (2555). แนวทางการดำรงรักษาพนักงานโรงแรมอนันตรากรุงเทพมหานคร รีสอร์ท แอนด์สปา. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธัญญรัตน์ สุทธิประภา. (2559). การดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). แนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.



- ธีระวุฒิ ตริประสิทธิ์ชัย. (2558). **ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อ การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรม การโรงแรม ระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้า อีสารหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว**
- สร้อยญา บัลลังก์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการธำรงรักษา บุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว บริษัท AAA ใน จังหวัดลำปาง. หลักสูตรบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการ จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.**
- ราตรี ปรางทอง.(2558). **แนวทางการธำรงรักษาพนักงานของ บริษัท เอ็น เอส แก๊สแอลพีจี จำกัด. หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.**
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2556). **การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่ง ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). **ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษา พนักงานให้คงอยู่กับองค์กร. หลักสูตรบริหารธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.**
- พรรัตน์ แสดงหาญ.(2558). **การธำรงรักษาคนเก่งในองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา: วารสารนักบริหาร ปีที่ 33 ฉบับที่3 กรกฎาคม-กันยายน 2556.**
- สุธรรม พงศ์สำราญ. (2560). **การจัดทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสาร การสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. การบริหาร งานบุคคล. ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด**
- Robert N. Lussier, (2010). **Human Relations in Organizations, 8th Edition, McGraw-Hill.**
- Pearson Education Limited. (2017). **Human Resource Management. Fifteenth Edition Gary Dessler.10-3. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**