



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 20 ฉบับที่ 3 เดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2567

การจํารงรักษาพนักงานบริษัท มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชั่นแนล จํากัด

RETENTION OF EMPLOYEES OF MIKI SIAMESE INTERNATIONAL CO., LTD.

วัชรินทร์ มินวันเพ็ญ *, ชินโสณ วิสิษฐนิธิกิจจา

Watcharin Minwonpen *, Chinnaso Visitnitikitja

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Master of Business Administration, Kasem Bundit University

*Corresponding Author e-Mail: Watcharinpoy1234@gmail.com

(Received: 2023, December 8; Revised: 2024, February 5; Accepted: 2024, February 14)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการจํารงรักษาพนักงาน 2) การคงอยู่ของพนักงาน 3) เปรียบเทียบการคงอยู่พนักงานจํานกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) ปัจจัยการจํารงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชั่นแนล จํากัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบจับสลาก โดยใช้แบบสอบถาม จํานวน 250 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t test), การทดสอบค่าเอฟ (F test) แบบ One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ม.6/ปวช. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท อายุงาน 1-5 ปี เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ปัจจัยการจํารงรักษาพนักงาน การคงอยู่ของพนักงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัท มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชั่นแนล จํากัด ไม่แตกต่างกัน การเรียนรู้และพัฒนา บทบาทของหัวหน้างาน โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชั่นแนล จํากัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจํารงรักษา; การคงอยู่; มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชั่นแนล



ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) determine the factors of employee retention, 2) determine employee retention, 3) compare employee retention by personal data, and 4) determine the factors of retaining employees. It is a quantitative study using 250 questionnaires. The sample group gained by means of simple probability sampling method's draw lots type consisted of employees of Miki Siamese International Company Limited. The statistic used in the study included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, *t* test, *F* test (one-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

It was found that most respondents were female operational employees aged 31-40, with a single marriage status, high school and vocational education, an average monthly income of less than 20,001 baht, and 1-5 years of work experience. The average of the factors of employee retention was high. The personal difference did not affect employee retention at Miki Siamese International Co., Ltd. The employees' learning and development, role of supervisors, career path opportunities, and use of employees' potential had an effect on the employee retention at the company with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Retention; Persistence; Miki Siamese International

บทนำ

องค์การส่วนใหญ่จะมีมุมมองในจุดมุ่งหมายขององค์การที่เน้นระยะสั้น มุ่งเน้นทำมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้นเป็นหลัก แต่จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของ Covid-19 จะพบว่าองค์การเหล่านี้จะอยู่รอดยาก เพราะฉะนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่องค์การจะต้องมาทบทวนและปรับความสำคัญของการมีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ขององค์การเสียใหม่ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ มิได้มีเพียงแค่ผู้ถือหุ้นเท่านั้น แต่เป็นความสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกันระหว่างองค์การกับระบบนิเวศต่าง ๆ เช่น ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ชุมชน สิ่งแวดล้อม และสังคม (ESG : Environment, Social, Governance) เป็นต้น การที่องค์การจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น ระยะเวลาขององค์การจะต้องสร้างความสัมพันธ์ ความสมดุล ในการอยู่ร่วมกันให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับทุกภาคส่วน (ชัยทวี เสนะวงศ์, ออนไลน์, 2564)

ปัจจุบันการรักษาพนักงาน (Employee Retention) กลายเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก โดย 87% ของผู้บริหารฝ่ายบุคคลให้ความสนใจและให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ จากปรากฏการณ์การลาออกครั้งใหญ่ (The Great Resignation) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) ก็พุ่งสูงขึ้น รายงานของ Teamstage



พบว่าพนักงาน 31% ลาออกภายใน 6 เดือนแรกและพนักงานเกินกว่าครึ่งไม่รู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วมกับการงาน (Disengage at Work) เป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การรักษาพนักงานไว้ เพื่อแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรม เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเหนือสิ่งอื่นใดเพื่อการเติบโตของบริษัทเอง (รชพล ศักดิ์จิรพงษ์, ออนไลน์, 2565)

ปัจจุบันนี้มีหลายบริษัทที่ต้องเผชิญกับปัญหาพนักงานที่มีความสามารถลาออกหรือไม่ก็โดนบริษัทคู่แข่งซื้อตัวไป แน่นอนว่าเงินก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกทำงานในบริษัทของทุกคน แต่จริง ๆ แล้วเงินก็ไม่ใช่ปัจจัยหลักเพียงอย่างเดียวสำหรับพวกเขา เพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น อิมแพคที่ได้จากการทำงาน, สวัสดิการ, Work-Life Balance, การสนับสนุนทางด้าน Career Path และปัจจัยอื่น ๆ ที่พนักงานคนนั้นใช้เป็นตัวตัดสินว่าจะทำงานที่นั่นหรือไม่ (คาร์ทูน ธนพร, ออนไลน์, 2565)

เหตุผลที่คนทำงานลาออกหลัก ๆ แล้วมีเพียงสองข้อคือ ปัจจัยภายนอก (Pull Factor) เช่น โดนซื้อตัวเพื่อนมาชวนไปทำงาน ต้องไปรับช่วงต่อกิจการของครอบครัว ปัจจัยเหล่านี้อาจจะเป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยากกว่าปัจจัยอีกประเภทหนึ่งนั่นคือ ปัจจัยภายใน (Push Factor) ซึ่งหมายถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในตัวองค์กรเอง ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปตามแต่ละที่ สิ่งที่เรควรให้ความสำคัญคือ ปัจจัยภายในที่เป็นสิ่งที่เรควบคุมได้มากกว่า อย่างไรก็ตามในหลายกรณี เมื่อเราสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรได้แล้ว่อมสามารถทำให้เกิดความรักความภาคภูมิใจในองค์กร และช่วยลดความเสี่ยงของปัจจัยภายนอกลงได้บ้างอีกด้วย (Sharon, Online, 2022)

บริษัท มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2537 เป็นผู้ผลิตและผู้ส่งออกเครื่องประดับอัญมณี ตั้งอยู่ใน นิคมอุตสาหกรรมอัญมณี (เจมโมโพลิส) ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ซึ่งมีการรับรองมาตรฐาน RJC, SMETA, Green Industry และ ISO 9001:2015 ด้วยการลงทุนด้านการผลิตเทคโนโลยีเครื่องจักร การพัฒนาทักษะบุคลากร ซึ่งรับประกันได้ว่าสามารถผลิตเครื่องประดับอัญมณีให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายอย่างมีคุณภาพออกสู่ตลาดโลก และยังคงมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยคำนึงถึงความพอใจของลูกค้าเป็นหลัก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจในศึกษาการธำรงรักษาพนักงานบริษัท มิกิ ไชมิช อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงแนวทางปรับปรุงเรื่องรูปแบบความเป็นอยู่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน การสร้างความผูกพัน การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯ ต่อไป เพราะทำให้การขับเคลื่อนด้านบุคลากรเป็นไปได้โดยราบรื่น ตัวแปรต่าง ๆ ในการทำวิจัยโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการธำรงรักษาของ (Eric, 2003, p. 48) ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รางวัลผลตอบแทน การเรียนรู้และการพัฒนา บทบาทของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และแนวคิดทฤษฎีการคงอยู่ของพนักงานของ Taunton, Krampitz & Woods (1989,



p. 14-19) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์การ คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

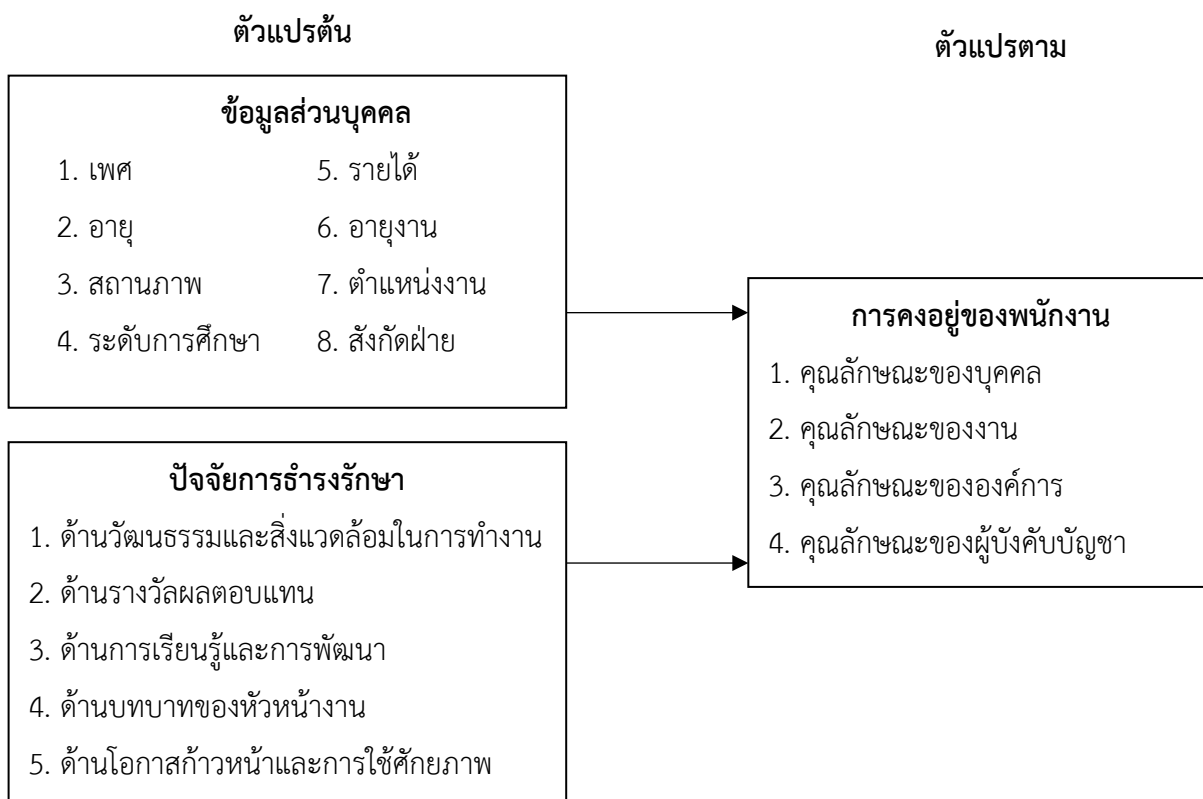
1. เพื่อศึกษาปัจจัยการดำรงรักษาพนักงานของ บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่พนักงานของ บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำแนกตาม

ข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยการดำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น ผู้ศึกษาได้อาศัยทฤษฎีการดำรงรักษาของ Eric (2003, p. 48) และการคงอยู่ของพนักงานของ Taunton, Krampitz & Woods (1989, pp. 14-19) สรุปและประสานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยการดำรงรักษาพนักงาน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 500 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามแนวคิดของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1967, p. 272) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยได้เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบจับสลาก

ตารางที่ 1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขายและการตลาด	30	8
สำนักงาน	50	17
ผลิต	420	225
รวม	500	250

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน สังกัดฝ่าย ส่วนที่ 2 การดำรงรักษาพนักงาน บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึงสำคัญมากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึงสำคัญมาก, ระดับ 3 หมายถึงสำคัญปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึงสำคัญน้อย, ระดับ 1 หมายถึงสำคัญน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ วิธีแปลผลใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก, ระดับ 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย, ระดับ 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมาก, ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50



หมายถึงน้อยที่สุด และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1 (Rovinelli & Hambleton, 1997, pp. 49-60) ซึ่งมีความเที่ยงตรงใช้ได้โดยมีค่า IOC เท่ากับ .80 จากนั้นดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า .70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ ผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t test), การทดสอบค่าเอฟ (F test) แบบ One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	28	11.20
	หญิง	222	88.80
	รวม	250	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	12	4.80
	21-30 ปี	92	36.80
	31-40 ปี	111	44.40
	41-50 ปี	26	10.40
	51 ปี ขึ้นไป	9	3.60
	รวม	250	100.00



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	176	70.40
	หม้าย	6	2.40
	สมรส	68	27.20
	รวม	250	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6	48	19.20
	ม.6/ปวช.	149	59.60
	ปวส.	30	12.00
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	23	9.20
	รวม	250	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,001 บาท	207	82.80
	20,001-30,000 บาท	40	16.00
	30,001-40,000 บาท	1	0.40
	มากกว่า 50,000 บาท	2	0.80
	รวม	250	100.00
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	50	20.00
	1-5 ปี	80	32.00
	6-10 ปี	42	16.80
	11-15 ปี	27	10.80
	16-20 ปี	31	12.40
	21-25 ปี	17	6.80
	26-30 ปี	2	0.80
	31 ปี ขึ้นไป	1	0.40
	รวม	250	100.00



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	พนักงาน	230	92.00
	หัวหน้า	18	7.20
	ผู้บริหาร	2	0.80
	รวม	250	100.00
สังกัดฝ่าย	ผลิต	225	90.00
	สำนักงาน	17	6.80
	ขายและการตลาด	8	3.20
	รวม	250	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดจำนวน 222 คน ร้อยละ 88.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน ร้อยละ 44.40 สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 176 คน ร้อยละ 70.40 มีระดับการศึกษาม.6/ปวช. มากที่สุด จำนวน 149 คน ร้อยละ 59.60 เป็นผู้ที่มิรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ต่ำกว่า 20,001 บาท มากที่สุด จำนวน 207 คน ร้อยละ 82.80 อายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน ร้อยละ 32.00 ตำแหน่งงานระดับพนักงาน จำนวน 230 คน ร้อยละ 92.00 สังกัดฝ่ายผลิตมากที่สุด จำนวน 225 คน ร้อยละ 90.00

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการธำรงรักษา

ปัจจัยการธำรงรักษา	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.26	0.48	มาก
รางวัลผลตอบแทน	3.94	0.28	มาก
การเรียนรู้และการพัฒนา	4.13	0.34	มาก
บทบาทของหัวหน้างาน	3.96	0.40	มาก
โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ	3.89	0.36	มาก
รวม	4.04	0.30	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมปัจจัยการดำรงรักษาโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก ประกอบด้วย วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ข้อคำถามคือ เป็นองค์กรที่ทำงานแล้วสบายใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเป็นมิตร มีความผูกพันกับผู้บริหาร มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=4.26, SD=0.48$) รองลงมาด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ข้อคำถามคือ การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ มีแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน แผนการอบรมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีระบบการหมุนเวียนงาน มีการพัฒนาการเรียนรู้ข้ามสายงาน ($\bar{X}=4.13, SD=0.34$) ด้านบทบาทของหัวหน้างาน ข้อคำถามคือ ช่วยเหลือให้การแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ ให้ความปลอดภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รูปแบบและระบบการสอนงานมีความเหมาะสม มีการส่งเสริมทักษะผู้ใต้บังคับบัญชาที่เก่งให้มีโอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี ($\bar{X}=3.96, SD=0.40$) ด้านรางวัลผลตอบแทน ($\bar{X}=3.94, SD=0.28$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ($\bar{X}=3.89, SD=0.36$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
คุณลักษณะของบุคคล	3.92	0.37	มาก
คุณลักษณะของงาน	4.04	0.23	มาก
คุณลักษณะขององค์กร	4.09	0.26	มาก
คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา	3.90	0.39	มาก
รวม	3.99	0.26	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าภาพรวมการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะขององค์กร ข้อคำถามคือ องค์กรมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน มีกระบวนการวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา องค์กรมีลักษณะเป็นระบบ เป็นองค์กรที่มีความยุติธรรม ($\bar{X}=4.09, SD=0.26$) ด้านคุณลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.04, SD=0.23$) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ($\bar{X}=3.92, SD=0.37$) ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.90, SD=0.39$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ



การเปรียบเทียบการคงอยู่พนักงานของ บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการคงอยู่พนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	การคงอยู่ของพนักงาน		<i>p</i>	ผลการทดสอบ
	<i>t</i>	<i>F</i>		
เพศ	-0.183		.88	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.433	.22	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ		0.400	.67	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.107	.34	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		1.098	.35	ไม่แตกต่าง
อายุงาน		1.316	.24	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน		0.725	.48	ไม่แตกต่าง
สังกัดฝ่าย		0.302	.74	ไม่แตกต่าง

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 พบว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน สังกัดฝ่ายที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานของ บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการดำรงรักษามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด

ตารางที่ 6 ปัจจัยการดำรงรักษามีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ ไซมิช อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด

ปัจจัยการดำรงรักษาพนักงาน	B	Std. Error	Beta	<i>t</i>	<i>p</i>	ผลการทดสอบ
(ค่าคงที่)	1.093	.156		7.009	.00	
วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.016	.029	.030	0.556	.57	ไม่มี
รางวัลผลตอบแทน	.006	.054	.006	0.113	.91	ไม่มี
การเรียนรู้และการพัฒนา	.519	.050	.660	10.302*	.00	มี



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยการดำรงรักษาพนักงาน	B	Std. Error	Beta	t	p	ผลการทดสอบ
บทบาทของหัวหน้างาน	.324	.076	.487	4.281*	.00	มี
โอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ	.498	.082	.682	6.096*	.00	มี

R=.819, R-Square=.671, Adjust R Square=.664

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยการดำรงรักษาพนักงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ (Beta=.682) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Beta=.660) และด้านบทบาทของหัวหน้างาน (Beta=.487) มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพมีระดับสำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และด้านบทบาทของหัวหน้างาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยการดำรงรักษาพนักงาน บริษัท มิกิ ไชมิซ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด พบว่าด้านรางวัลผลตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาดา สิริกุดตา (ออนไลน์, 2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค 2 พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดผลตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกันตามลักษณะของงาน เพื่อขจัดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรเพื่อเป็นการจูงใจและรักษาการคงอยู่ของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

การคงอยู่ของพนักงานบริษัท มิกิ ไชมิซ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพนักงานภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาดา สิริกุดตา (ออนไลน์, 2562) พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (ออนไลน์, 2561) ที่ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : อุทยานเรือพระจุลจอมเกล้าที่พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการคงอยู่ในทุกด้านเพื่อให้พนักงานมีความพอใจและผูกพันกับองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ปัจจัยการธำรงรักษา ด้านบทบาทของหัวหน้างานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาดา สิริกุดตา (ออนไลน์, 2562) พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานคร 2 สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรัตน์ แสงหาญ และอริพล เครือปอง (ออนไลน์, 2556) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาและการคงอยู่ของ คนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยบทบาทของหัวหน้างานมีผลต่อการธำรงรักษา คนเก่ง ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมด้านบทบาทของหัวหน้างานให้เกิดผลดีต่อการธำรงรักษาพนักงานโดยฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดฝึกอบรมหลักการบริหารจัดการให้กับพนักงานเพื่อให้หัวหน้างานได้ทำความเข้าใจและสามารถนำมาบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้ดียิ่งขึ้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการธำรงรักษา ด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรัตน์ แสงหาญ, อริพล เครือปอง (ออนไลน์, 2556) พบว่าผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการเรียนรู้และการ พัฒนา มีผลต่อการธำรงรักษาคนเก่ง สอดคล้องกับ พรรัตน์ แสงหาญ (2556) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้และพัฒนาเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาคนเก่ง และสอดคล้องกับ ธัญธรณ์ ชานินิพัฒน์, ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (ออนไลน์, 2562) ที่ศึกษาการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด พบว่าปัจจัยด้านการธำรง รักษาที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานคือ ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดังนั้นองค์การ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ เรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อให้เกิด Muti-Skill ที่มี ประโยชน์ต่อแผนงานขององค์กรในอนาคตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการธำรงรักษา ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท มิกิ โซมิซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรัตน์ แสงหาญ, อริพล เครือปอง (ออนไลน์, 2556) พบว่าผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยโอกาส ความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพมีผลต่อการธำรงรักษาคนเก่ง และสอดคล้องกับ พรรัตน์ แสงหาญ (2556) กล่าวไว้ว่าโอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาคนเก่ง ดังนั้นองค์การควรกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงาน ได้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้บริหารควรมีแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ มีการพัฒนาการเรียนรู้ข้ามสายงาน เนื่องจากเป็นงานฝีมือและมีความเฉพาะในทักษะของแต่ละงานที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทักษะในงานที่เป็น Hard Skills จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์ การฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความชำนาญ หากมีผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลาย มีการเตรียมการล่วงหน้าเพื่อทดแทนในตำแหน่งที่สำคัญ

2. ด้านบทบาทของหัวหน้างาน ผู้บริหารควรมีรูปแบบและระบบการสอนงานที่มีความเหมาะสมหลากหลายตามลักษณะของแต่ละงานที่มีความเฉพาะทาง ช่วยเหลือให้การแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาเป็นที่พึงพาได้

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ผู้บริหารควรมีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพมีเส้นทางที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นใจต่อความเจริญเติบโตในหน้าที่ของตนเอง มอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงานที่ผลงานโดดเด่น เพราะจะทำให้ผู้ที่มีความโดดเด่นนั้นได้แสดงศักยภาพของตัวเองออกมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท มิเกล ไซมิช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

บรรณานุกรม

- คาร์ทูน, ธนพร. (2565). *7 วิธีรักษพนักงานคนที่มีความสามารถไว้กับคุณนาน ๆ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/employee-retention> [2565, 5 กรกฎาคม].
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2564). *การฟื้นฟูองค์กรยุค Post Covid-19 (ตอนที่ 2)* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.ftpi.or.th/2021/51578> [2565, 26 กันยายน].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ธัญยธรณ์ ธาณินิพัฒน์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2562). *การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท โกลเด้น ฟู้ดส์ สยาม จำกัด* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/208317/144446> [2566, 3 ตุลาคม].
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2556). *การธำรงรักษาคนเก่งในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงดงหาญ และอธิพล เครือปอง. (2556). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอำรรักษา และการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/wms/article/download/52882/43925/122579> [2566, 3 ตุลาคม].
- ศรารัตน์ ทับสุข และสุพาดา สิริกุตตา. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด ในกรุงเทพมหานครภาค2** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/19439/1/Bas-Con-Sararat-T.pdf> [2566, 3 ตุลาคม].
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). **ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา : อุทธารเรือ พระจุลจอมเกล้า** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://repository.nida.ac.th/server/api/core/bitstreams/c340fa69-acd4-4b9e-ad73-62453e4668f7/content> [2566, 3 ตุลาคม].
- รชพล ศักดิ์จิรพงษ์. (2565). **5 กลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่ได้ผลที่สุดในปี 2022** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://blog.happily.ai/th/5-most-effective-employee-retention-strategies-for-2022-th/> [2565, 19 สิงหาคม].
- Eric, A. (2003). Retaining the best of the best. *AFP Exchange*, 23(6), p. 48.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, pp. 49-60.
- Sharon, Taylor. (2022). Power Up Your Employee Retention Strategies (Online). Available: <https://emergenetics.com/blog/power-up-your-employee-retention-strategies> [2022, April 4].
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *The Journal of nursing administration*, 19(3), pp. 14-19.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.