

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING THE RETENTION OF RETAIL BUSINESS MANAGEMENT'S DUAL VOCATIONAL BILATERAL SYSTEM STUDENTS IN PRIVATE VOCATIONAL COLLEGE IN THAILAND

จิรพัทธ์ ภัทรจรรย์¹, ธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย² และสิทธิกรณ คำนรอด³

Jeraphat Pattarajariya¹, Tanya Supornpraditchai², and Sittikorn Khamrod³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{1,2,3}Faculty of Business Administration, Panyapiwat Institute of Management

Received: October 12, 2020 / Revised: November 20, 2020 / Accepted: November 24, 2020

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในงานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยจำนวน 384 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยที่ 18.52 ปี เกรดเฉลี่ย 3.133 รายได้ต่อเดือน 8,725 บาท สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการได้ความยอมรับนับถือ ($p\text{-value} = 0.000$) ด้านความก้าวหน้าในการศึกษาและตำแหน่งงาน ($p\text{-value} = 0.000$) ด้านสถานศึกษา ($p\text{-value} = 0.000$) และด้านความมั่นคงในงาน ($p\text{-value} = 0.002$) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่กับระบบการศึกษาของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญ .01 และสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ได้แก่

$$\hat{y}_2 = -3839.500 + 302.160x_7 + 216.590x_{11} + 416.470x_{12} + 387.070x_{13} ; \hat{y}_2 = y^5 ; R^2 = 63.1$$

คำสำคัญ: การคงอยู่ นักศึกษาทวิภาคี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The objective of this research is to study factors influencing the retention of dual vocational bilateral system students in the Retail Business Management Program of private vocational colleges in Thailand. An online questionnaire was employed to collect data from

382 randomly selected dual vocational bilateral system students in the Retail Business Management Program of private vocational colleges in Thailand. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results show that the respondents have the average age of 18.52 years, the GPAX score of 3.13, and the monthly income of 8,725 baht. The factors influencing the retention of dual vocational bilateral system students in the Retail Business Management Program of private vocational colleges in Thailand were the following: the employee recognition factor ($p\text{-value} = 0.000$), the advancement in education and work position factor ($p\text{-value} = 0.000$), the educational institution factor ($p\text{-value} = 0.000$), and the job security factor ($p\text{-value} = 0.002$) all of which have influence on the retention of dual vocational bilateral system students in the Retail Business Management Program of private vocational colleges in Thailand at the .01 level of statistical significance. The multiple linear regression equation is as shown below:

$$\hat{y}_2 = -3839.500 + 302.160x_7 + 216.590x_{11} + 416.470x_{12} + 387.070x_{13}; \hat{y}_2 = y^5; R^2 = 63.1$$

Keywords: Retention, Dual Vocational Bilateral System Student, Private Vocational College

บทนำ

มูลค่าตลาดของธุรกิจค้าปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อ มีรายได้รวมกันประมาณ 1 ล้านล้านบาท ต่อปี มีลูกค้าใช้บริการมากกว่า 14.9 ล้านคนต่อวัน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2558-2560 อุตสาหกรรมค้าปลีก มีการลงทุนรวมกันกว่า 130,200 ล้านบาท เฉลี่ย ปีละ 43,400 ล้านบาท ทำให้มีการจ้างงานโดยตรงมากกว่า 600,000 คน และการจ้างงานทางอ้อมอีกกว่า 150,000 คน (Ninkitsaranont, 2018) จากที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่าธุรกิจค้าปลีกร้านสะดวกซื้อเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย

ซึ่งตามนโยบายแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 นายกรัฐมนตรีได้เห็นความสำคัญจึงมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษาร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการผลิตและพัฒนา

กำลังคนของประเทศเพราะความสามารถด้านกำลังคนจะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้า กระทรวงศึกษาธิการหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนฯ จึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายฯ ให้บรรลุผล (National Economic and Social Development Council, 2018)

ในการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาด้วยการจัดการเรียนการสอนรูปแบบทวิภาคี จุดแข็งและประโยชน์คือ การเรียนรู้ในระบบทวิภาคีมุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์ภาคปฏิบัติในสถานประกอบการจริงควบคู่ไปกับการเรียนในห้องเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานประกอบการไปประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้น

ในทุกยุคสมัยคือ ปัญหาที่นักศึกษาบางส่วนศึกษาเล่าเรียน ไม่จบการศึกษาตามระบบและต้องลาออกกลางคัน (Soison, Suwannarat, & Thamakittipob, 2017) โดยปัญหาสำคัญของการลาออกกลางคันของนักศึกษา นั้นส่งผลเสียต่อสถานศึกษา และสถานประกอบการ หลายด้าน ทั้งด้านความสูญเสียงบประมาณด้านการ ศึกษาที่รัฐสนับสนุนให้กับสถานศึกษา การสูญเสีย ทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานซึ่งจะกลายเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าให้กับหน่วยธุรกิจ รัฐบาล และ ประเทศชาติ และหากรวมถึงการสูญเสียอนาคต ของทรัพยากรบุคคลแล้วนั้นไม่อาจประมาณค่าได้ (Phimonratanakarn, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจ ค่าปลิกเป็นอุตสาหกรรมที่จะขับเคลื่อนประเทศให้ พัฒนา หากสามารถรักษาการคงอยู่ของนักศึกษาจน สำเร็จการศึกษาได้ก็เปรียบเหมือนการปลูกต้นอ่อนที่ จะเติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ที่แข็งแรง และเป็นการสร้างความยั่งยืนด้านกำลังคน (Roy, 2015: 346) นอกจาก ครอบครัวยังได้ประโยชน์แล้ว สังคม สภาพแวดล้อม รวมถึงประเทศชาติ และองค์กรก็ยัง ได้ประโยชน์ด้วย เพราะเมื่อคนที่เป็นรากฐานสำคัญ มีความแข็งแรงก็จะเป็นแรงขับเคลื่อนประเทศไป ข้างหน้าอย่างมั่นคง จึงเป็นเหตุผลให้งานวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ คงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจ ค่าปลิกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของ นักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค่าปลิก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการคงอยู่กับระบบการศึกษา

การคงอยู่ในระบบการศึกษา หมายถึง การที่ นักศึกษามีความตั้งใจที่จะศึกษาเล่าเรียนให้สำเร็จ

การศึกษาระดับต่างๆ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและ อุปสรรคที่กำลังเจอและพร้อมฟันฝ่าอุปสรรคนั้นจน สำเร็จ ได้รับประกาศนียบัตรแสดงว่าเป็น ผู้จบการศึกษา (Burrus & Roberts, 2012) ได้มีการทำวิจัยเรื่องความ ต้องการพื้นฐานของนักศึกษาซึ่งเป็นสาเหตุให้นักศึกษา คงอยู่กับระบบจนสำเร็จการศึกษา ได้แก่ นักศึกษา ต้องการเข้าใจถึงเป้าหมายในการสอนของครู ต้องการมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ เนื้อหาที่สอนสอดคล้อง กับความคาดหวังและความสนใจของนักศึกษา ต้องการประสบความสำเร็จในการเรียน ต้องการ ได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากอาจารย์ผู้สอน ระยะเวลาในการเรียนมีความเหมาะสม ต้องการ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่ออาจารย์และเพื่อน สุดท้าย ต้องการค่าขึ้นเษที่สามารยยกระดับความสามารถของ นักศึกษาได้ (Vernon & Louise, 1986)

สาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับระบบ การศึกษาหรือลาออกกลางคันของนักศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยด้านส่วนตัวของนักศึกษา เป็นความสามารถทางการคิด วิเคราะห์จากสติปัญญา ทักษะคิด ต่อการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การขาดเรียน เพราะความเบื่อหน่ายต่อการเรียน ด้านปัญหาสุขภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียน และความประพฤติหรือ การแสดงออกทางกายภาพของนักศึกษารวมถึงปัจจัย ด้านปัญหาสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียน และความประพฤติหรือการแสดงออกทางกายภาพของ นักศึกษา (Dissorn, 2014) ทั้งนี้พบว่า ปัญหาสำคัญ ที่สุดในการที่จะทำให้นักศึกษาคงอยู่กับระบบหรือ ออกกลางคั่นนั้นคือ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย ปัญหา การตั้งครรภ์ การใช้สารเสพติด ติดเกม และการต้อง ทำงานช่วยครอบครัว หารายได้โดยการทำงานกลางคืน ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ (Soison, Suwannarat, & Thamakittipob, 2017) และการไม่รู้ความต้องการ ของตนเอง ตัดสินใจเรียนสิ่งที่ตนเองไม่ชอบและไม่ถนัด เพราะตามเพื่อน สุขภาพไม่อำนวยต่อการ เข้าเรียน ทำให้ผลการเรียนออกมาไม่ดี ปรับตัวเข้ากับเพื่อนและ

อาจารย์ไม่ได้ (Kawkerd, 2012)

2. ปัจจัยด้านสภาพครอบครัว โดยพบว่า ครอบครัวมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาในเด็กและเยาวชน การที่พ่อแม่ไม่มีเวลาให้ลูกจะทำให้ลูกรู้สึกห่างเหินจนกลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การไม่เข้าเรียนเพราะขาดวินัย ขาดความอดทน การทะเลาะวิวาทเพราะไม่รู้จักแยกแยะผิดชอบ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ (Soison, Suwannarat, & Thamakittipob, 2017) ความเสี่ยงของการที่พ่อแม่ไม่มีเวลาให้ลูกนั้น ส่งผลให้มีปัญหาด้านความรู้ ความสามารถของนักศึกษา เกร ติดยาเสพติด รวมถึงปัญหาครอบครัวยากจนที่ส่งผลให้นักศึกษาต้องทำงานเพื่อหารายได้ ทำให้ไม่สามารถเข้าเรียนได้เพราะเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ การที่นักศึกษาขาดรายได้หรือผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนนั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาลาออกมากที่สุด (Saaththien, 2019)

3. ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน/อาจารย์ที่ปรึกษา โดยพบว่า สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาเกิดจากการที่อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญกับการมาเรียนของนักศึกษา ไม่มีจิตวิทยาในการสอน ไม่ติดตามผู้เรียนที่มีปัญหา อาจารย์ผู้สอนต้องสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับนักศึกษาด้วยภาพลักษณ์และบุคลิกภาพที่สามารถให้นักศึกษาเลือกเป็นแบบอย่างได้ นอกจากนี้ต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตกลงร่วมกันกับนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตาม ตลอดจนเฝ้าสังเกตพฤติกรรมการเข้าเรียนและให้เพื่อนนักศึกษาในห้องช่วยกันสังเกต มีการสร้างขวัญให้กำลังใจเวลาที่นักศึกษาพบเจอกับปัญหา ขมขื่นยกย่องในที่สาธารณะเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง (Saaththien, 2019)

4. ปัจจัยด้านสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อาคาร หลักสูตร ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน การบริหารงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น สถานที่พักผ่อนเวลาที่ไม่มีการเรียนการสอน โรงอาหาร

ที่สะอาด ห้องสมุด มีทุนการศึกษา มีกิจกรรมที่มีความเหมาะสมทั้งด้านสถานที่และปริมาณ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลจากทางอาจารย์ที่ปรึกษา (Dissorn, 2014) โดยพบว่า การลงทะเบียนที่ซับซ้อนยุ่งยากและค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนสูง ระบบการสนับสนุนการศึกษาไม่เพียงพอ ระบบการติดตามนักศึกษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาไม่เหมาะสม (Saaththien, 2019) สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่ยากเกินไปโดยไม่ช่วยเหลือนักศึกษาในการทำทำความเข้าใจ และความเข้มงวดของกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษามีผลต่ออัตราการคงอยู่ในระบบของนักศึกษา (Sirivoraporn, 2014)

แนวคิดและทฤษฎีการรักษาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะทำให้วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กรเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้วยังเป็นการพัฒนาสังคม สภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท หากบริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีย่อมดึงดูดคนดีให้เข้ามาร่วมงานด้วย และถ้าหากพนักงานลาออกจากการองค์กรไปแล้วพนักงานก็ยังเป็นคนที่ใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมต่อไป (Vongsarsri, 2009) ดังนั้นการรักษาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสร้างความพึงพอใจ ทักษะที่ดีต่อองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดค่าใช้จ่ายและภาระในการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทน ลดการย้ายงานของบุคลากรไปอยู่หน่วยงานหรือองค์กรอื่นรวมทั้งทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามสิ่งที่องค์กรอยากเป็นในอนาคต ความสำคัญของการรักษาบุคลากรว่าการธำรงรักษาพนักงานทำให้องค์กรไม่สูญเสียคนดีที่มีความสามารถในการทำงานไป ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์กร (Drucker, 1999)

การจะรักษาบุคลากรไว้ให้คงอยู่กับองค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นๆ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จของงาน เป็นต้น อีกทั้งยังรวมไปถึงการได้รับการประเมินที่เป็นธรรม การพัฒนาความสามารถของพนักงาน และเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรไปพร้อมกัน (Vongsarsri, 2009)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) อธิบายว่าคนเราแยกความพอใจ (Satisfaction) กับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ออกจากกัน ทำให้เป็นไปได้ว่าพนักงานจะทั้งรักและเกลียดงานที่ทำในเวลาเดียวกัน แนวคิดนี้ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงาน (Motivation factors) และปัจจัยสุขอนามัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Hygiene factors)

ทั้งนี้องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) โดยการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสำคัญต่อการจูงใจพนักงาน (Udomchok, 2018) ดังนั้นองค์กรควรบริหารจัดการผลตอบแทนอย่างยุติธรรม เพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานร่วมกับองค์กร และจูงใจ รักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ (Phetcharat, 2013)

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationships at work) โดยพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานนั้นมีผลต่อการรักษาพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ (Ednah, 2017) อีกทั้งยังพบว่า การที่หัวหน้างานสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้ได้ สามารถทำงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานควบคุมการทำงานของพนักงานให้เป็นทีมได้นั้นมีสำคัญมากต่อการรักษาพนักงานด้วยเช่นกัน (Udomchok, 2018)

3. ความมั่นคงในงาน (Security) โดยพบว่าคุณสมบัติการจ้างงาน เช่น การจ้างงานตลอดชีวิต

และระบบอาวุโสความมั่นคงในการทำงานนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่สูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกับการรักษาพนักงานในองค์กร (Abegglen, 1958) อีกทั้งยังพบว่า ความไม่พอใจที่เกิดขึ้นในงานเป็นผลมาจากความกังวลและความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยของพนักงาน (Davy, Kinicki, & Scheck, 1991)

สำหรับองค์ประกอบกระตุ้น (Motivation factors) หรือปัจจัยจูงใจนั้น Herzberg ได้แบ่งไว้ว่า มีองค์ประกอบสัมพันธ์กับลักษณะของงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีอิทธิพลให้พนักงานตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรักในงานที่ทำ โดยองค์ประกอบกระตุ้น (Motivation factors) หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ (Herzberg, 1959) ทั้งนี้องค์ประกอบปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ไม่ว่าจะจากเพื่อน เพื่อนพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น รวมไปถึงการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น การกล่าวชื่นชม การให้กำลังใจ การได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกภูมิใจในอาชีพ (Kalyanamit, 2016) พบว่า การได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้สำเร็จ ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร การได้รับการเชิดชูเกียรติจากการทำงานได้สำเร็จและการได้มีส่วนร่วมในการสร้างความภูมิใจให้กับสถาบันที่ตนเองปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการคงอยู่ในงาน (Wanthayanan, 2013)

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) โดยพบว่า การที่จะรักษาพนักงานได้นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพ ตั้งการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการพัฒนาพนักงานตามเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน

อย่างชัดเจนส่งผลต่อการรักษาพนักงาน (Chantou, 2017) อีกทั้งยังพบว่า การสนับสนุนให้มีตำแหน่ง การสนับสนุนให้ตีพิมพ์ผลงาน การสนับสนุนให้ศึกษา ต่อในวุฒิสูงขึ้น (Srisamang, 2015) การส่งเข้าอบรม สัมมนาเพิ่มความสามารถและความก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรักษา (Ednah, 2017)

วิธีการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยประชากรที่ทำการ ศึกษาคือ นักศึกษาระดับ ปวช. 1 ถึง ปวส. 2 ปีการ ศึกษา 2562 จำนวน 8,705 คน จากสถานศึกษา 62 แห่ง ทั่วประเทศไทย โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 383 คน จากสูตรของทาโรยามาเน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ขนาดเพิ่มเติมร้อยละ 10 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากใบรายชื่อนักศึกษา จากนั้นใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สุ่มเลขจากจำนวน รายชื่อทั้งหมดจำนวน 422 ชุด โดยได้รับแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์จำนวน 384 ชุด

เก็บแบบสอบถามในรูปแบบ QR Code โดย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงาน ต้นสังกัด ของสถานศึกษาในการส่งแบบสอบถามผ่านทาง อาจารย์ที่ปรึกษาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อส่งต่อไป กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับมา

ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงผู้วิจัย ได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1 และหาความ เชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.711 ถึง 0.929 ดังตารางที่ 1

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน

ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สำหรับตัวแบบถดถอยเชิงเส้นพหุคูณผู้วิจัย ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษา ระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย (y) กับ ตัวแปรอิสระ 13 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ (x_1) ผลการเรียน (x_2) รายได้ต่อเดือนของ นักศึกษา (x_3) ปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วย สภาพ ครอบครั (x_4) อาจารย์ผู้สอน (x_5) อาจารย์ที่ปรึกษา (x_6) สถานศึกษา (x_7) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) รายได้และสวัสดิการ (x_8) ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและหัวหน้า (x_9) ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน (x_{10}) ความมั่นคงในงาน (x_{11}) และ ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) ได้แก่ การได้ ความยอมรับนับถือ (x_{12}) ความก้าวหน้าในการศึกษา และตำแหน่งงาน (x_{13}) ด้วยวิธีการคัดเลือกสมการ ถดถอยเซตย่อยที่ดีที่สุด (Best Subsets) สำหรับการ ประเมินค่าระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่ส่งผล ให้นักศึกษาคงอยู่กับระบบมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณที่มีตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระทั้งหมด 13 ตัว ได้แก่ (x_1), (x_2) , ... และ (x_{13}) จึงได้ตัวแบบการถดถอยดังนี้

$$y = \beta_0 + \sum_{i=1}^{13} \beta_i X_i + \varepsilon \quad (1)$$

โดยที่ β_i แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิง เส้นพหุคูณ ($i = 1, 12, \dots, 13$) และ ε แทนค่าความ คลาดเคลื่อนของตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลสำหรับการ ประเมินค่าพารามิเตอร์ของตัวแบบการถดถอย เชิงเส้นพหุคูณ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการประมาณค่ากำลังสอง ที่น้อยที่สุด (Least Square Estimation) ซึ่งมีข้อ สมมติของความคลาดเคลื่อน (Error) ดังนี้ 1) ตรวจสอบ ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติหรือไม่ โดย

พิจารณาจากค่าสถิติแอนเดอร์สัน-ดาร์ริง (Anderson-darling) (Lewis, 1961) ของแผนภาพความน่าจะเป็นปกติ (Normality Probability Plot) และ 2) ตรวจสอบมีพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่า VIF (Khamrod & Srikhaetai, 2018)

ผลการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์พบว่า การวิเคราะห์ความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.107 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 คะแนน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 18.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.35 ปี มีค่าเฉลี่ยของเกรดเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 คะแนน และด้านรายได้ต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8,725 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1,963 บาท ปัจจัยด้านครอบครัวมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.118 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.967 คะแนน ปัจจัยด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.937 คะแนน ปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.988 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 คะแนน ปัจจัยด้านสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.856 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.718 คะแนน ปัจจัยด้านเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.604 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.873 คะแนน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.866 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.898 คะแนน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.161 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.712 คะแนน ปัจจัยด้านการได้ความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.013 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.688 คะแนน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการศึกษาและตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.096 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 คะแนน โดยทุกปัจจัยที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น ผลรวมของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับปัจจัยแต่ละด้าน

ปัจจัย/หัวข้อ	ค่าความเชื่อมั่น	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย	0.929	4.107	0.691	มาก
2. ด้านอายุ	-	18.523	1.352	-
3. ด้านเกรดเฉลี่ย	-	3.133	0.646	-
4. ด้านรายได้ต่อเดือน	-	8,725	1963	-
5. ด้านครอบครัว	0.711	4.118	0.967	มาก
6. ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา	0.933	3.852	0.937	มาก
7. ด้านอาจารย์ผู้สอน	0.933	3.988	0.860	มาก
8. ด้านสถานศึกษา	0.952	3.856	0.718	มาก
9. เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ	0.911	3.604	0.873	มาก
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.962	3.866	0.898	มาก

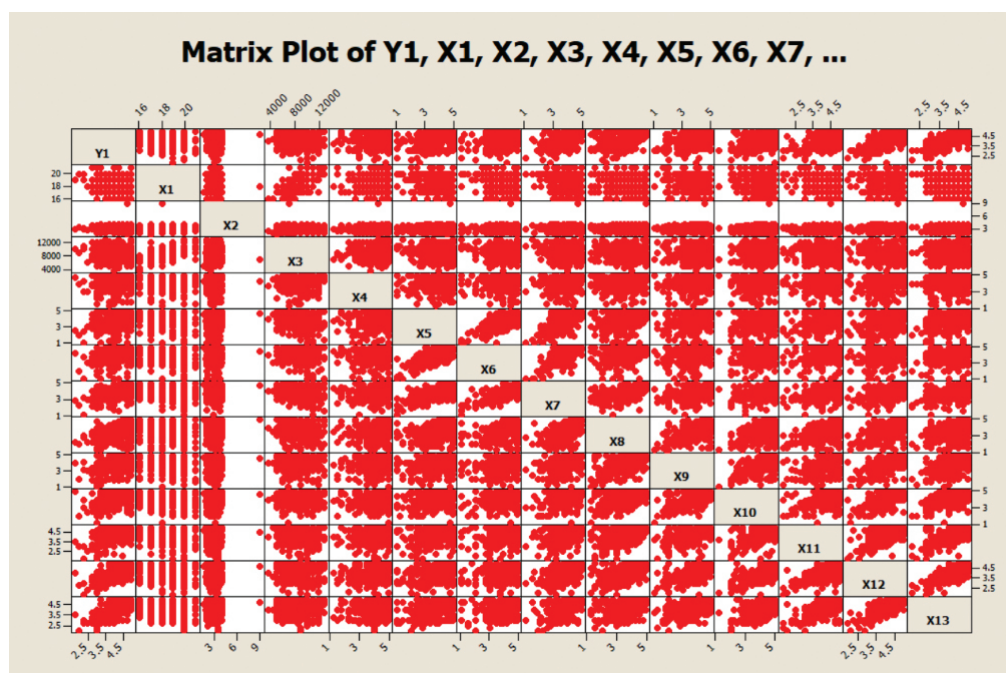
ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น ผลรวมของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับปัจจัยแต่ละด้าน (ต่อ)

ปัจจัย/หัวข้อ	ค่าความเชื่อมั่น	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.939	4.051	0.776	มาก
12. ความมั่นคงในงาน	0.948	4.161	0.712	มาก
13. การได้รับความยอมรับนับถือ	0.925	4.013	0.688	มาก
14. ความก้าวหน้าในการศึกษาและตำแหน่งงาน	0.939	4.096	0.693	มาก

สถิติเชิงอนุมาน

ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระจากแผนภาพการกระจาย (Scatter plot) เมื่อนำตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

ทั้งหมดมาสร้างแผนภาพการกระจาย พบว่า y_1 และ x_7 , x_{11} , x_{12} และ x_{13} มีลักษณะการกระจายของจุดมีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (Linear) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงลักษณะการกระจายระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

สำหรับการเลือกสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการเลือกแบบเซตย่อยที่เป็นไปได้ทั้งหมด ซึ่งการคัดเลือกสมการถดถอยด้วยเซตย่อยที่ดีที่สุด (Best subsets regression) จะพิจารณาค่า Mallows-C-P ที่น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.50 สำหรับกรณีสมการที่มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว (ตัวแปร 5*) คือ x_3 , x_7 , x_{11} , x_{12} และ x_{13} เพื่อนำไปสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระ x_3 (p-value

= 0.156) ไม่นับยสำคัญทางสถิติ จึงพิจารณากรณีสมการที่มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว (ตัวแปร 4*) ให้ค่า Mallows-C-P เท่ากัน พบว่า ตัวแปรอิสระ x_7 , x_{11} , x_{12} และ x_{13} มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความคาดเคลื่อน (S) เท่ากับ 0.397 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว (R_{adj}^2) เท่ากับ 67.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 67.40 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สมการถดถอยจากเซตย่อยที่ดีที่สุด (Best subsets regression)

ตัวแปร	R^2	R^2_{adj}	$MallowsC-p$	S	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8	x_9	x_{10}	x_{11}	x_{12}	x_{13}
1	58.60	58.50	97.50	0.446													X
1	56.50	56.40	122.00	0.457												X	
2	63.40	63.20	44.40	0.420							X						X
2	62.90	62.70	50.10	0.423												X	X
3	66.30	66.00	13.20	0.403							X					X	X
3	65.30	65.00	24.10	0.409							X				X		X
4*	67.40	67.00	2.50	0.397							X				X	X	X
4	66.50	66.10	12.80	0.403			X				X					X	X
5*	67.50	67.10	2.50	0.397			X				X				X	X	X
5	67.40	67.00	3.70	0.397							X			X	X	X	X
6	67.60	67.10	3.20	0.397	X		X				X				X	X	X
6	67.60	67.10	3.70	0.397			X				X			X	X	X	X
7	67.70	67.10	4.40	0.397	X		X				X	X			X	X	X
7	67.70	67.10	4.60	0.397	X		X				X			X	X	X	X
8	67.80	67.10	5.40	0.397	X		X				X	X		X	X	X	X
8	67.80	67.10	5.80	0.397	X	X	X				X	X			X	X	X
9	67.80	67.10	6.90	0.397	X	X	X				X	X		X	X	X	X
9	67.80	67.00	7.10	0.397	X		X	X			X	X		X	X	X	X
10	67.90	67.00	8.60	0.397	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X
10	67.90	67.00	8.70	0.397	X	X	X				X	X	X	X	X	X	X
11	67.90	66.90	10.30	0.398	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X
11	67.90	66.90	10.40	0.398	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X
12	67.90	66.90	12.20	0.398	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
12	67.90	66.90	12.20	0.398	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
13	67.90	66.80	14.00	0.399	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

เมื่อนำ y_1 และตัวแปรอิสระ x_7, x_{11}, x_{12} และ x_{13} พบว่า ค่าคลาดเคลื่อนไม่มีการแจกแจงปกติ โดยผู้วิจัยจึงได้ทำการแปลงค่า y_1 เป็น $y_2 = y_1^5$ โดยใช้วิธีการแปลงบอกซ์คอกซ์ (Sakia, 1992) จะได้สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณสำหรับการประมาณการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจ ค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังสมการที่ 2

$$\hat{y}_2 = -3839.500 + 302.160x_7 + 216.590x_{11} + 416.470x_{12} + 387.070x_{13} \quad (2)$$

โดยมีค่าความคาดเคลื่อน (S_1) เท่ากับ 3.617 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว (R^2_{adj}) เท่ากับ 62.7 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 63.1 และนำสมการที่ 2 ตรวจสอบค่าคลาดเคลื่อนของสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณมีการแจกแจงปกติหรือไม่พบว่า มีค่าสถิติทดสอบ AD เท่ากับ 0.629 (p-value = 0.100) ดังนั้นค่าคลาดเคลื่อนจึงมีการแจกแจงปกติ และพิจารณาค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 5 ในทุกตัวแปรอิสระจึงไม่เกิดปัญหาพหุสัมพันธ์ ดังตารางที่ 3

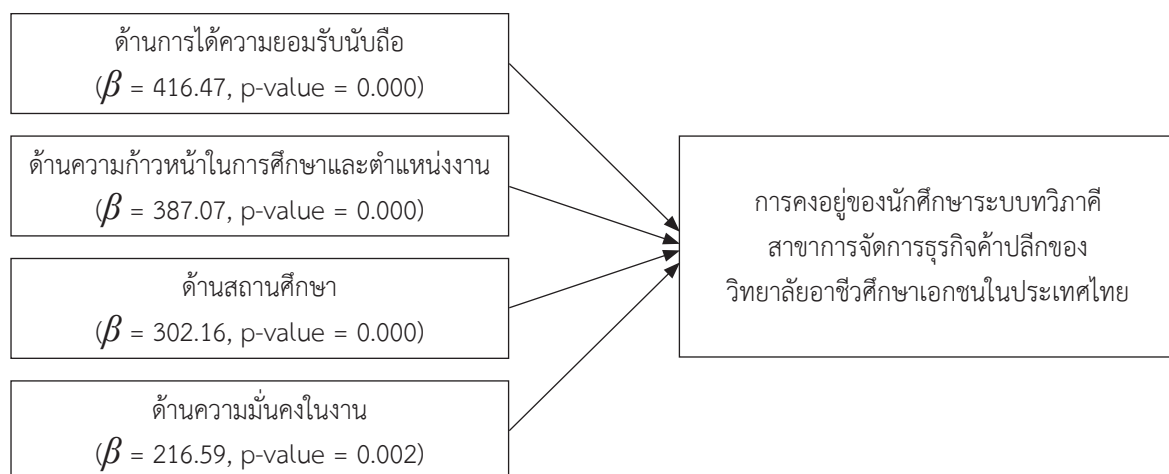
ตารางที่ 3 ค่า Variance inflation factor (VIF)

Predictor	Coef	SE Coef	T	p-value	VIF
Constant	-3838.50	213.60	-17.97	0.000	
x_7	302.16	55.01	5.49	0.000	1.6
x_{11}	216.59	69.51	3.12	0.002	2.5
x_{12}	416.47	86.23	4.83	0.000	3.5
x_{13}	387.07	90.52	4.28	0.000	3.9

*พบว่า ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 5 จึงไม่เกิดปัญหาพหุสัมพันธ์

จากนั้นนำไปทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามทั้งหมดอีกครั้งพบว่า ด้านการได้ความยอมรับนับถือ ($\beta = 416.47$, p-value = 0.000) ด้านความก้าวหน้าในการศึกษาและตำแหน่งงาน ($\beta = 387.07$, p-value = 0.000) ด้านสถานศึกษา ($\beta =$

302.16, p-value = 0.000) และด้านความมั่นคงในงาน ($\beta = 216.59$, p-value=0.002) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังรูปที่ 2 พบว่า ด้านการได้ความยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการศึกษาและตำแหน่งงาน ด้านสถานศึกษา ด้านความมั่นคง

ในงานตามลำดับ โดยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านการได้ความยอมรับนับถือเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยจะเห็นได้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน และจากลูกค้าในช่วงที่ลงฝึกประสบการณ์ภาคปฏิบัติ

ในสถานประกอบการจริงของนักศึกษาระบบทวิภาคี มีผลต่อการคงอยู่ของนักศึกษา ซึ่งผลจากงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่า สาเหตุของการคงอยู่ คือ การได้รับการสนับสนุน ให้กำลังใจ และคำชื่นชมจาก หัวหน้างาน (Jeawkok, 2013; Kalyanamit, 2016) การมีเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Srisamang, 2015)

งานวิจัยนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการศึกษาและตำแหน่งงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้พบว่า การที่สถานประกอบการส่งเสริมให้นักศึกษาระบบทวิภาคีเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การได้เลื่อนตำแหน่งจากการฝึกงานเป็นพนักงานผู้ช่วย ผู้จัดการร้านค้าระดับ 2 และลำดับที่ 1 และการได้รับเงินทุนในการศึกษา รวมถึงการที่ผู้จัดการร้านให้โอกาสในการปฏิบัติงานแทนมีผลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยผลจากงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่าสาเหตุของการคงอยู่คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน (Treeprasitchai, 2015; Ednah, 2017) การส่งเสริมให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Chantou, 2017) การให้เงินทุนในการศึกษา (Srisamang, 2015)

นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษาเป็นอีกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะเห็นได้ว่า นักศึกษาจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เรียนอยู่ในสถานศึกษาที่สามารถถ่ายทอดสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคตและสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ รวมไปถึงการที่สถานศึกษามีกฎระเบียบต่างๆ ที่มีความเหมาะสม

ที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในทำเลที่เดินทางไปมาได้อย่างสะดวก และรวมทั้งการที่สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมกายภาพได้อย่างเหมาะสมนั้น มีผลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งผลจากงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่า สาเหตุของการคงอยู่คือ การที่นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ดี จะส่งผลให้การตัดสินใจออกกลางคันของนักเรียนจะน้อยลง (Meesuk, 2016) การที่ผู้เรียนมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เรียนอยู่ในสถานศึกษาที่สามารถถ่ายทอดสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคตและสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จะส่งผลต่อการคงอยู่ของนักเรียน (Saaththien, 2019) การที่สถานศึกษามีกฎระเบียบต่างๆ ที่มีความเหมาะสม ที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในทำเลที่เดินทางไปมาได้อย่างสะดวก และรวมทั้งการที่สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมกายภาพได้อย่างเหมาะสมส่งผลต่อการคงอยู่ของนักเรียน (Sirivoraporn, 2014)

ท้ายที่สุดปัจจัยด้านความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยจะเห็นได้ว่า การที่สถานประกอบการรับนักศึกษาเข้าทำงานทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งการที่สถานประกอบการที่ลงฝึกปฏิบัติงานนั้นมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งผลจากงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่า สาเหตุของการคงอยู่คือ ความพึงพอใจด้านความมั่นคงของบริษัทที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน (Poompuenpol, 2016; Abegglen, 1958) การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน (Davy, Kinicki, & Scheck, 1991) การที่องค์กรที่ทำงานสามารถดำเนินธุรกิจให้

เกิดความมั่นคงและยั่งยืนส่งผลต่อการคงอยู่ของ
พนักงาน (Ashford, Lee, & Bobko, 1989)

62.7 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ
63.1

สรุปผล

ปัจจัยด้านสถานศึกษา (x_7) ปัจจัยด้านความ
มั่นคงในงาน (x_{11}) ปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับ
นับถือ (x_{12}) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการศึกษา
และตำแหน่งงาน (x_{12}) มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของ
นักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย (y)
จากตัวแบบดังกล่าว ทำให้ได้สมการถดถอยเชิงเส้น
พหุคูณสำหรับการประมาณค่าระดับการคงอยู่ของ
นักศึกษาระบบทวิภาคีสาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้ดัง
สมการที่ 2

$$\hat{y}_2 = -3839.500 + 302.160x_7 \\ 216.590x_{11} + 416.470x_{12} + 387.070x_{12} \quad (2)$$

มีค่าความคาดเคลื่อน (S) เท่ากับ 3.617 มีค่า
สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว (R_{adj}^2) เท่ากับ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลซึ่ง
เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากการวิจัย เช่น ปัจจัยด้าน
ส่วนตัวของนักศึกษา ได้แก่ สภาพร่างกาย จิตใจ
สติปัญญา และปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ ทักษะ
ที่อาจจะส่งผลต่อการคงอยู่ของนักศึกษาระบบทวิภาคี
สาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีกของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอกชนในประเทศไทย

2. ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างและประชากร
ในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ได้แก่ อาชีวของเอกชน
และอาชีวของรัฐบาล เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกัน
เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุงและกำหนดแนวทาง
การดูแลนักศึกษาให้คงอยู่กับระบบมากขึ้น

3. อาจมีการเพิ่มวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากแบบสอบถามที่เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก
ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่ม
อื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลาย
มากขึ้น

References

- Abegglen, C. J. (1958). *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*. Glencoe Illinois: The Free Press.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Burrus, J. & Roberts, R. D. (2012). *Dropping Out of High School: Prevalence, Risk Factors, and Remediation Strategies*. Retrieved October 10, 2020, from https://www.ets.org/Media/Research/pdf/RD_Connections18.pdf
- Chantou, W. (2017). *Guidelines for the Maintenance of High-caliber Employees Generation Y Group in Integrated Food Industry Business in Bangkok*. Master of Business Administration Thesis, Panyapiwat Institute of Management. [in Thai]

- Davy, J., Kinicki, A., & Scheck, C. (1991). Developing and Testing a Model of Survivor Responses to Layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 302-317.
- Dissorn, N. (2014). *A Study of Factors and Causes Affecting Leaving Schools of Students According to Administrators' Opinions under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Areas*. Master's Thesis of Educational Administration, Rambhai Barni Rajabhat University. [in Thai]
- Drucker, F. P. (1999). *The Management Challenge for the 21st Century*. Burlington: Harper Collins.
- Ednah J. R. (2017). Factors Affecting Employee Retention at the University of Eldoret, Kenya. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19, 3(1), 109-115.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Jeawkok, J. (2013). *Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses in the University Hospital Songkhla Province*. Master of Art Program, Prince of Songkla University. [in Thai]
- Kalyanamit. K. (2016). Motivation 2 Factors Power for Success. *Journal of Valaya Alongkorn Pritat (Humanities and Social Sciences)*, 6(3), 175-183. [in Thai]
- Kawkerd. N. (2012) *Development of a Student Care System to Reduce the Number of Dropout of Undergraduate Students, the Employment Commission Training Program*. Doctoral Dissertation, College of Graduate Studies, Rangsit University. [in Thai]
- Khamrod, S. & Sriksaetai, K. (2018). The Multiple Regression Model for Learning Achievement in Science and Mathematics of Undergraduate Y Students. *Apheit Journal*, 7(1), 92-103. [in Thai]
- Lewis, P. A. W. (1961). Distribution of the Anderson-Darling Statistic. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(4), 1118-1124.
- Meesook, U., Suwannarat, S., & Thamakittipob, V. (2017). Development of a Bilateral Vocational Education Management Model. Industrial Technician Branch in Educational Institutions Under the Central Institute of Vocational Education. *Dusit Thani College Journal*, 11(3), 221-235. [in Thai]
- Meesuk, P. (2016). Factors Affecting to Vocational Students' Dropout Decision in Central Vocational Education. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University*, 10(3), 72-83. [in Thai]
- National Economic and Social Development Council. (2018). *Policy, Strategies for Driving Production and Manpower Development to Support Thailand Development Model 4.0*. Retrieved December 28, 2019, from https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue

- Ninkitsaranont. P. (2018). *Thailand Modern Trade in 2018-2020*. Retrieved September 2018, from https://www.krungsri.com/bank/getmedia/ece23010-e01f-42ee-a944-264c479bbd46/IO_Modern_Trade_180905_TH_EX.aspx
- Phetcharat, W. (2013). *The Maintenance and Persistence of Talented People in an Industrial Estate. Chonburi Province*. Master of Business Administration Thesis, Faculty of Management, Burapha University. [in Thai]
- Phimonratanakarn, S. (2015). *Life and Social Skills*. Bangkok: SE-Education.
- Poompuenpol, N. (2016). *Factors Influencing Employee's Retentions: A Case Study of Delmax Machinery Company Limited*. Masters Programs in Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [In Thai]
- Roy, B. (2015). A Study on Employee Retention Factors in the Indian Banking Industry-An Empirical Study. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(3), 346-352.
- Saatthien, S. (2019). Causes of Drop-off of Students in the Social Field (Community Development) Institute of Graduate Studies and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University. *Journal of Social Development*, 4(1), 64-85. [in Thai]
- Sakia, R. M. (1992). The Box-Cox Transformation Technique: A Review. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 41(2), 169-178.
- Sirivoraporn, P. (2014). *Causes of the Drop-off and Solutions Dropout of First-year Students Enrolled in Undergraduate Studies of Institute of Physical Education Northeast*. Master of Research and Evaluation, Mahasarakham University. [in Thai]
- Soison, P., Kaemchinda, C., & Soison, P. (2017). A Study of Problems and Ways to Reduce the Dropout Problem for Vocational Diploma Students in Nongkhai College of Boatbuilding Industrial and Technology. In *Proceedings of 55th Kasetsart University Annual Conference: Education, Economics and Business Administration, Humanities and Social Sciences* (pp. 169-174). Bangkok: The Thailand Research Fund. [in Thai]
- Srisamang, E. (2015). *Retaining Teachers in Thai Higher Education Institutions*. Doctoral Dissertation, Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Treepasitchai, T. (2015). *Factors Affecting Employee Retention of Five-star Hotels in Bangkok*. Master's Thesis, Bangkok University. [in Thai]
- Udomchok. S. (2018). *The Employees Retention of Villa Market JP Co., Ltd*. Master's Thesis of Business Administration, Kasem Bundit University. [in Thai]
- Vernon, F. J. & Louise, S. J. (1986). *Comprehensive Classroom Management: Creating Positive Learning Environments*. Boston: Allyn and Bacon.

- Vongsarsri, P. (2009). *Human Management* (5th ed.). Bangkok: Suan Dusit University. [in Thai]
- Wanthayanan, N. (2013). *Adults Related to Persistence in the Job of Nursing, Housewife, Hospital Employee in Sakon Nakhon Province*. Master's Thesis of Nursing Science, Nursing Administration, Burapha University. [in Thai]



Name and Surname: Jeraphat Pattarajariya

Highest Education: B.B.A., Panyapiwat Institute of Management

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Modern Trade Business Management



Name and Surname: Tanya Supornpraditchai

Highest Education: Ph.D. in Marketing, University of Technology, Sydney (UTS)

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Marketing Management, Research Methodology, Research for Business, and Retail Business Management



Name and Surname: Sittikorn Khamrod

Highest Education: M.S. (Statistics), Burapha University

Affiliation: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Statistics