

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท

FACTORS INFLUENCING THE RETENTIVE OF EMPLOYEE OF GLOBAL MERIT COMPANY

วาสนา สุขพุ่ม¹ และ สุธรรม พงษ์สำราญ¹

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹

Wasana Sukphum¹ and Sutham Pongsomlarn¹

Master of Business Administration. Graduate School KasemBundit University¹

(Received: August 3, 2020; Revised: November 25, 2020; Accepted: January 11, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงาน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วน โกลเบล เมอริท กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของห้างหุ้นส่วน โกลเบล เมอริท จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลจากการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการดำรงรักษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สมการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท คือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.098 + .281 (\text{การฝึกอบรมและพัฒนา}) + .241 (\text{วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน}) + .184 (\text{บทบาทของหัวหน้า}) \text{ หรือ}$$

$$Y = 1.098 + .281(X2) + .241(X1) + .184 (X4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .384 (\text{การฝึกอบรมและพัฒนา}) + .281(\text{วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน}) + .244 (\text{บทบาทของหัวหน้า}) \text{ หรือ}$$

$$Z = .281(X2) + .282(X1) + .244 (X4)$$

คำสำคัญ: การดำรงรักษาพนักงาน, การคงอยู่

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors influencing the retention and intention of employees and the relationship between the retention and intention of employees to create an equation of retention forecasting of the employees working at Global Merit Company, city, Thailand. The samples in this study were 110 employees of the aforesaid company. A five-rating scale questionnaire was applied as the tool for the data collection. The statistics for the data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings demonstrated that 1) the overall retention and intention factors of the employees of Global Merit Company was at a high level, and 2) the intention factors were relevant and in the same direction to the retention of the employees of Global Merit Company with a statistical significance of 0.05. 3) The equation of retention forecasting of the employees working at Global Merit Company was as follows:

The raw score formula for the equation of retention forecasting

$$Y = 1.098 + .281 (\text{Training and development}) + .241 (\text{Culture and environment at work}) + .184 (\text{Role of the supervisor})$$
$$Y = 1.098 + .281(X2) + .241(X1) + .184 (X4)$$

The standard score formula for the equation

$$Z = .384 (\text{Training and development}) + .281 (\text{Culture and environment at work}) + .244 (\text{Role of the supervisor})$$
$$Z = .281(X2) + .282(X1) + .244 (X4)$$

Keywords: Employee retention, Existence

บทนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจใดที่มีความพร้อมในการรับมือกับผลกระทบต่างๆ ได้ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าของธุรกิจนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นวัตกรรมใหม่ของสินค้าหรือบริการ ในส่วนของบุคลากรก็มีความสำคัญเช่นกัน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีระบบการจัดการทรัพยากรที่ดี บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร ย่อมส่งผลให้ องค์กรสามารถที่จะเติบโตไปได้อย่างไม่สะดุด การลาออก เปลี่ยนงานหรือย้ายองค์กร เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษคือการรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด บางครั้งเรื่องของเงินหรือสวัสดิการก็ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญเสมอไป อีกหนึ่งสิ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งก็คือการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร

บางคนรักที่จะทำงานให้กับองค์กรหนึ่งไปนานๆ ก็เพราะว่าองค์กรนี้ใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนมีการบริหารจัดการด้านบุคคลที่ดี ทำให้อยู่แล้วสบายใจ อยู่แล้วรู้สึกมีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้เช่นกัน (สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์, 2562)

เนื่องจากความสำเร็จของธุรกิจนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันผลงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการที่จะทำให้ผลงานขององค์กรดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอได้นั้นต้องอาศัยพนักงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เมื่อองค์กรหาพนักงานที่มีฝีมือเข้ามาทำงานได้แล้ว และมีการพัฒนาจนกระทั่งสามารถทำงานได้แล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปก็คือ จะต้องหาแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งพนักงานเหล่านั้น เพื่อทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด มีองค์การจำนวนมากที่ต้องประสบกับปัญหาและได้รับผลกระทบจากการที่พนักงานลาออก เนื่องจากในการจ้างงานแต่ละครั้งองค์กรลงทุนไม่น้อยในการว่าจ้างพนักงาน 1 คน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง จนถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ งบประมาณค่าใช้จ่ายสวัสดิการและเวลา เพื่อที่จะหาพนักงานที่สามารถทำงานได้อย่างยาวนานที่สุดให้กับองค์กร (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

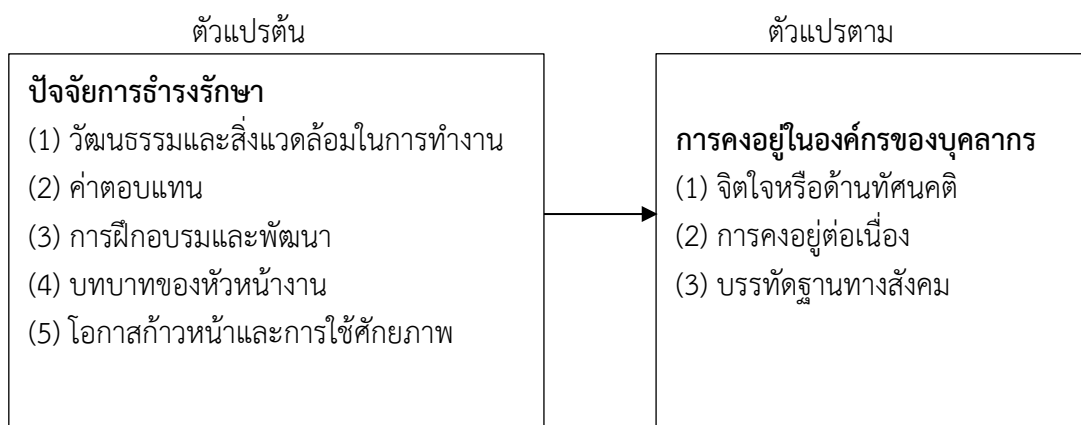
ห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท เป็นธุรกิจจำหน่ายเครื่องประดับ ที่ตั้ง 188 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พนักงานทั้งสิ้น 148 คน (อ้างอิงข้อมูลพนักงาน : วันที่ 30 พฤศจิกายน 2562) องค์กรตระหนักอยู่เสมอว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการหาแนวทางรักษาทรัพยากรบุคลากรให้เกิดความรู้สึกรักอยากที่จะทำงานกับองค์กรไปนานๆ จากความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริทเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการลดจำนวนการลาออกให้น้อยลง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงการสูญเสียพนักงาน ตลอดจนนำข้อมูลดังกล่าวไปพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการดำรงรักษาของ Eric มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านบทบาทของหัวหน้างาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ ในส่วนของการคงอยู่ของพนักงานอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Allen และ Meyer มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานที่ทำงานภายในห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ประชากรจำนวน 148 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2562) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample size) ตามแนวคิดของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 110 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง และได้ค่าความเที่ยงตรงที่ผ่านเกณฑ์ โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยสูตรของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.955 ดังตารางที่ 1 สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมที่จะใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ทางหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค
ปัจจัยการดำรงรักษา	0.937
ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.841
ด้านค่าตอบแทน	0.678
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	0.857
ด้านบทบาทของหัวหน้างาน	0.796
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ	0.883
การคงอยู่ของพนักงาน	0.893
ด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ	0.891
ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง	0.733
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.669
ภาพรวม	0.955

โดยแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการดำรงรักษา ตามแนวคิดของ Eric 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (2) ด้านค่าตอบแทน (3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (4) ด้านบทบาทของหัวหน้างาน และ (5) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งกำหนดค่าไว้ดังนี้ ระดับ 5 = สำคัญมากที่สุด ระดับ 4 = สำคัญมาก ระดับ 3 = สำคัญปานกลาง ระดับ 2 = สำคัญน้อย ระดับ 1 = สำคัญน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจิตใจหรือด้านทัศนคติ (2) ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง และ (3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) เช่นเดียวกันกับส่วนที่ 2

การประเมินผลการวิเคราะห์ ค่าคะแนน 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ คือ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 = มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 = มาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 = น้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 = น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการติดตามด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 61) มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี (จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55) สถานภาพโสด (จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 72) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 54) เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43) และอายุงาน 1 – 5 ปี (จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	67	61
	ชาย	43	39
อายุ	26 - 35 ปี	61	55
	36 - 45 ปี	33	30
	ไม่เกิน 25 ปี	7	6
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	6	6
	46 - 55 ปี	3	3
สถานภาพ	โสด	79	72
	สมรส	20	18
	หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	11	10
ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาตรี	60	54
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	26	24
	สูงกว่าปริญญาตรี	24	22
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	94	85
	ระดับหัวหน้า	14	13
	ระดับบริหาร	2	2

ตารางที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	15,001 – 25,000 บาท	47	43
	25,001 – 35,000 บาท	24	22
	35,001 – 45,000 บาท	16	14
	ไม่เกิน 15,000 บาท	16	14
	45,001 – 50,000 บาท	5	5
	50,001 บาทขึ้นไป	2	2
ประสบการณ์ในการทำงาน	1 – 5 ปี	43	39
	ต่ำกว่า 1 ปี	35	12
	6 – 10 ปี	28	25
	10 ปีขึ้นไป	4	4

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วน โกลเบล เมอริท พบว่า ปัจจัยการดำรงรักษาภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.94) และรายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.87) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.95) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.95) ด้านบทบาทของหัวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.97) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.96) ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยการคงอยู่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.91) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจและทัศนคติ มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.83) ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.95) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.94) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วน โกลเบล เมอริท

ปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วน โกลเบล เมอริท	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยการดำรงรักษา	3.67	0.94	มาก
1. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.92	0.87	มาก
2. โอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ	3.68	0.95	มาก
3. การฝึกอบรมและพัฒนา	3.66	0.95	มาก
4. บทบาทของหัวหน้า	3.65	0.97	มาก
5. ค่าตอบแทน	3.43	0.96	ปานกลาง
ปัจจัยการคงอยู่	3.74	0.91	มาก
1. จิตใจและทัศนคติ	3.97	0.83	มาก
2. การคงอยู่ต่อเนื่อง	3.63	0.95	มาก
3. บรรทัดฐานทางสังคม	3.63	0.94	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการดำรงรักษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน (มีค่าระหว่าง 0.60 - 0.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาความสัมพันธ์จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ (X5) ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1) ด้านบทบาทของหัวหน้างาน (X4) ยกเว้นตัวแปรบางคู่ที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง (ระหว่าง 0.40 – 0.59) คือ ด้านค่าตอบแทน (X2)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำรงรักษาและการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Y	1					
X1	.687**	1				
X2	.491**	.395**	1			
X3	.726**	.645**	.475**	1		
X4	.678**	.646**	.534**	.655**	1	
X5	.710**	.651**	.521**	.778**	.696**	1

หมายเหตุ: **p < 0.05 โดยกำหนดให้ Y = การคงอยู่ของพนักงาน; X1 = ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน; X2 = ด้านค่าตอบแทน; X3 = ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา; X4 = ด้านบทบาทของหัวหน้างาน; X5 = ด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงรายละเอียดตามขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังนี้

ผลการตรวจสอบปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ (Multicollinearity) ดังตารางที่ 5 พบว่า มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.314 – 0.668 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.498 – 3.186 โดยค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย สรุปได้ว่าเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถนำมาใช้ในแบบจำลองการวิเคราะห์ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (กัลยา วาณิชบัญชา, 2556)

ตารางที่ 5 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ปัจจัยการดำรงรักษา		
1. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1)	.479	2.088
2. โอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ (X2)	.668	1.498
3. การฝึกอบรมและพัฒนา (X3)	.350	2.857
4. บทบาทของหัวหน้า (X4)	.411	2.436
5. ค่าตอบแทน (X5)	.314	3.186

ผลการวิเคราะห์การนำเอาตัวแปรอิสระในแบบจำลอง ดังตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1) เป็นตัวแปรแรกที่น่าจะเข้าสมการ สามารถอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ได้ร้อยละ 47

ตัวแปรที่น่าจะเข้าลำดับที่สอง ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนา (X3) สามารถอธิบายความผันแปรของความผันแปรของการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ได้ร้อยละ 60

ตัวแปรที่น่าจะเข้าลำดับที่สาม ได้แก่ บทบาทของหัวหน้า (X4) สามารถอธิบายความผันแปรของความผันแปรของการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ได้ร้อยละ 64

ตารางที่ 6 สมการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละความผันแปร
1	วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1)	.687	.473	47%
2	วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1) การฝึกอบรมและพัฒนา (X3)	.781	.602	60%
3	วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1) การฝึกอบรมและพัฒนา (X3) บทบาทของหัวหน้า (X4)	.799	.638	64%

สรุปได้ว่าทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1) การฝึกอบรมและพัฒนา (X3) บทบาทของหัวหน้า (X4) สามารถใช้เป็นตัวแปรอธิบายความผันแปรของการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ได้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ดังตารางที่ 7 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.098 + .281(\text{การฝึกอบรมและพัฒนา}) + .241(\text{วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน}) + .184(\text{บทบาทของหัวหน้า}) \text{ หรือ}$$

$$Y = 1.098 + .281(X2) + .241(X1) + .184(X4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .384(\text{การฝึกอบรมและพัฒนา}) + .281(\text{วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน}) + .244(\text{บทบาทของหัวหน้า}) \text{ หรือ}$$

$$Z = .281(X2) + .282(X1) + .244(X4)$$

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.	β	t	P
1. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (X1)	.241	.071	.282	3.405	.001
2. การฝึกอบรมและพัฒนา (X3)	.281	.061	.384	4.586	.000
3. บทบาทของหัวหน้า (X4)	.184	.063	.244	2.908	.004
ค่าคงที่ (Constant) = 1.098					

หมายเหตุ * $p < 0.05$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท ข้างต้น โดยการสำรวจปัจจัยการดำรงรักษา 5 ปัจจัยจากความเห็นของพนักงาน เมื่อนำเข้าแบบจำลองพยากรณ์ พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยที่มีผลในทางสถิติ ได้แก่ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และ บทบาทของหัวหน้า ในขณะที่ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ไม่มีนัยสำคัญในทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า สำหรับห้างหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท พนักงานที่ยังคงอยู่ให้ความสำคัญกับ 3 ปัจจัยดังกล่าวมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรณูญา บัลลังก์ (2557) ธัญญรัตน์ สุทธิประภา และคณะ (2559) ปัทมา สุคันธนาค (2561) และ สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์ (2562) ที่พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร นโยบายองค์การ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเอง พนักงานรับรู้ได้ถึงความเหมาะสมในค่าตอบแทนที่ได้รับ และเมื่อเทียบกับองค์การอื่นๆ ที่เป็นสายธุรกิจเดียวกัน ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสามารถนำมาพัฒนาในงานได้ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น บทบาทของหัวหน้างาน จำเป็นต้องวางตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี สามารถให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ รับรู้ได้ถึงความยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากอยู่ไปนานๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในงานวิจัย ผู้บริหารทางหุ้นส่วนจำกัด โกลเบล เมอริท สามารถนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในที่ทำงาน เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อให้ได้ประเด็นที่ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมให้กับพนักงานได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2556). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญารัตน์ สุทธิประภา, ทศพร มะหะหมัด, และชินโสณ วิสฐนิธิกิจจา. (2559). การดำรงรักษาพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 12(1), 59-69.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปฎิมา สุกันธนาถ. (2561). ปัจจัยการดำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก.วิทย์การบินแห่งประเทศไทย. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(19), 71-87.
- สร้อยญา บัลลังก์ และ ปิยะ วัฒนพานิชย์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาบุคลากรในธุรกิจแบบครอบครัว กรณีศึกษา: บริษัท AAA ในจังหวัดลำปาง. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceeding) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, หน้า 173.187. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์. (2562). การดำรงรักษาพนักงานประจำร้าน บริษัท วิลล่า มาร์เก็ต เจพี จำกัด. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 14(1), 39-52.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. 2nd Ed. New York: Harper and Row.