



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด  
 Factors influencing on the retention of personnel in the organization  
 of Thai Parker Rising Company Limited

คำลาว คลองม่วง<sup>1</sup>

s62122502038@ssru.ac.th

เพชรไพลิน จินดา<sup>1</sup>

s62122502043@ssru.ac.th

ฤดี นิยมรัตน์<sup>1</sup>

reudee.ni@ssru.ac.th

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัท จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติตค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, F-test, Scheffe และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.29$ ) ความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.50$ ) ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ ) และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**คำสำคัญ :** สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, การคงอยู่ในองค์กร

**Abstract**

The purpose of this research study was to study personal factors, working environment and job satisfaction that affects persistence in the organization. A questionnaire was used as a tool to collect data from 250 employees of the Company. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe and multiple regression analysis. The results showed that the suitability of the environment was at a low level ( $\bar{X}=2.29$ ), job satisfaction was moderate ( $\bar{X}=3.50$ ), and opinions on staying in the organization were at a high level ( $\bar{X}=3.97$ ) and found that different



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

personal factors affect the organization's persistence The working environment And work satisfaction in terms of happiness at work was associated with a low level of organizational persistence in the same direction. statistically significant at the .05 level

**Keywords :** work environment, job satisfaction, persistence in the organization

**บทนำ**

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2560, น.18)

บุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญ และเป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้นำมาริเริ่มจัดทำมีผลกระทบหรือมีผลประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรอย่างไร (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2561) ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ควรคำนึงถึงส่วนประกอบอื่น ๆ ที่สามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรควบคู่ไปด้วย ได้แก่ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น สวัสดิการค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการพัฒนาและฝึกอบรม การให้ขวัญกำลังใจ เป็นต้น องค์กรจึงควรมีกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการเพื่อจะทำให้บุคลากรพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หากบุคลากรมีอัตราการเข้า-ออก (Turnover Rate) จำนวนมาก องค์กรจะประสบปัญหาจากการทำงานไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้ต้องสรรหาบุคลากรมาทดแทนเนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรลดลงจนกว่าจะมีบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป

บริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด ตั้งอยู่ที่ 570 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซอย 12 ปี ตำบลแพรक्षा อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทรับจ้างซุบอะไหล่รถยนต์ อะไหล่จักรยานยนต์และอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ปัจจุบันมีบุคลากรในบริษัท จำนวน 664 คน แบ่งเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกธุรการ 96 คน แผนกซุบด้วยความร้อน 410 คน และแผนกธุรกิจ 158 คน สำหรับปัญหาที่บริษัทพบมากที่สุดในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คือ มีอัตราการลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก จากสถิติอัตราการลาออกของบุคลากร บริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด พบว่า ปี พ.ศ. 2563 บุคลากรลาออกจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ปี พ.ศ. 2564 (เดือนมกราคม-มิถุนายน) บุคลากรลาออกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 (ฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ทั้ง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่บริษัทสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในบริษัท ตลอดจนนำผลที่ได้ไปพัฒนาประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอันจะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในเรื่องของการคงอยู่ในองค์กรและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรของบริษัทไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด จำนวน 664 คน แบ่งเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกธุรการ 96 คน แผนกซัพด้วยความร้อน 410 คน และแผนกธุรกิจ 158 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงาน และ (3) ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นต้น
  - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การคงอยู่ในองค์กร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2565

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยการใช้การกำหนดขนาดโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608-609) และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยการจับสลาก
2. ขั้นตอนการวิจัย
  - 2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือการวิจัย หลังจากนั้นทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (Rovinelli & Hambleton,



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

1977) โดยการหาค่าดัชนีการสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วจึงทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) จากการทดลอง (Try-out) จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .713

2.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โทรศัพท์ไปติดตามสอบถามเมื่อระยะเวลาผ่านไป 1 สัปดาห์ และนัดวันขอรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 สอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มี 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และ (2) ด้านความสุขในการทำงานจำนวน 5 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 5 คะแนนหมายถึงมีความเหมาะสมมากที่สุด 4 คะแนนหมายถึงมีความเหมาะสมมาก 3 คะแนนหมายถึงมีความเหมาะสมปานกลาง 2 คะแนนหมายถึงมีความเหมาะสมน้อย และ 1 คะแนนหมายถึงมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มี 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ และ (2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับคะแนน ได้แก่ 5 คะแนนหมายถึงมีความพอใจมากที่สุด 4 คะแนนหมายถึงมีความพอใจมาก 3 คะแนนหมายถึงมีความพอใจปานกลาง 2 คะแนนหมายถึงมีความพอใจน้อย และ 1 คะแนนหมายถึงมีความพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กร มีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 5 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนนหมายถึงเห็นด้วย 3คะแนนหมายถึงไม่แน่ใจ 2 คะแนนหมายถึงไม่เห็นด้วย และ 1 คะแนนหมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ รายด้าน และในภาพรวม ใช้เกณฑ์การพิจารณาและแปลผลค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้ (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2551, น.25)

ค่าเฉลี่ย	หมายถึงระดับความเหมาะสม ความพึงพอใจ หรือความคิดเห็น
1.00-1.50	น้อยที่สุด
1.51-2.50	น้อย
2.51-3.50	ปานกลาง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

3.51-4.50 มาก  
 4.51-5.00 มากที่สุด

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของประชากรสองกลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) กรณีมากกว่า 2 กลุ่ม และใช้สถิติ Scheffe เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในองค์กรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficients) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

r ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.39	หมายถึงความสัมพันธ์ระดับต่ำ
r ระหว่าง 0.40-0.69	หมายถึงความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
r สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.70	หมายถึงความสัมพันธ์ระดับสูง
r > 0	หมายถึง มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน
r < 0	หมายถึง มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิ่ง จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คนพบว่า มีจำนวนเกินครึ่งเล็กน้อยเป็นผู้ชาย (ร้อยละ 58.4) มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 59.6) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 54.8) สังกัดหน่วยงานแผนกซัพพลายความร่อน (ร้อยละ 62.0) และมีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี (ร้อยละ 31.6) ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x}$ =2.29) สำหรับความเหมาะสมด้านความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x}$ =1.15) และด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$ =3.43) ดังตารางที่ 1



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิ่ง จำกัด เกี่ยวกับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน</b>					
1.	ปรับเปลี่ยนเวลาทำงานเองได้	1.02	.14	น้อยที่สุด	5
2.	เปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้	1.06	.25	น้อยที่สุด	4
3.	แต่งกายในรูปแบบไม่เป็นทางการได้	1.28	.55	น้อยที่สุด	1
4.	ลางานโดยไม่กำหนดวันได้	1.16	.42	น้อยที่สุด	3
5.	เลือกวันทำงานได้	1.26	.57	น้อยที่สุด	2
<b>รวมด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน</b>		1.15	.24	น้อยที่สุด	2
<b>ด้านความสุขในการทำงาน</b>					
1.	เวลาทำงานมีความเหมาะสม	3.36	.70	ปานกลาง	5
2.	งานที่ทำมีคุณค่าและความเหมาะสม	3.38	.73	ปานกลาง	4
3.	รูปแบบการทำงานมีความเหมาะสม	3.44	.80	ปานกลาง	2
4.	ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.58	.82	มาก	1
5.	ทำงานเหมาะสมกับความสามารถ	3.43	.81	ปานกลาง	3
<b>รวมด้านความสุขในการทำงาน</b>		3.43	.50	ปานกลาง	1
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม</b>		2.29	.26	น้อย	-

2. ความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.50$ ) สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.47$ ) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.52$ ) แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิ่ง จำกัด

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1.	หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น	3.46	.56	ปานกลาง	3
2.	มีการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน	3.41	.55	ปานกลาง	5
3.	เมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานได้งานขึ้น	3.52	.71	มาก	2
4.	ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเจอปัญหา	3.43	.70	ปานกลาง	4
5.	เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ร่วมงานแล้วมีความสุข	3.58	.62	มาก	1
<b>รวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>		3.47	.41	ปานกลาง	2



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
<b>ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</b>					
1.	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.54	.57	มาก	3
2.	การประเมินผลการปฏิบัติงานล่าสุดมีความถูกต้องและยุติธรรม	3.38	.65	ปานกลาง	5
3.	องค์กรมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	3.63	.73	มาก	2
4.	บริษัทให้โบนัสอย่างเหมาะสม	3.66	.80	มาก	1
5.	มีการเพิ่มค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับอายุงาน	3.39	.86	ปานกลาง	4
<b>รวมด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</b>		3.52	.45	มาก	1
<b>ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม</b>		3.50	.35	ปานกลาง	-

3. ผลการประเมินความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.97$ ) ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด

ลำดับ	การคงอยู่ในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ตั้งใจที่ยังคงทำงานในบริษัทนี้ต่อไปให้นานเท่าที่จะทำได้	4.08	.75	มาก	3
2.	ไม่มีแผนจะลาออกจากบริษัทนี้	3.69	.97	มาก	9
3.	มีความคาดหวังจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในที่ทำงานเดิม	4.05	.83	มาก	4
4.	แผนการของช่วงชีวิตที่เหลือคือการทำงานในบริษัทนี้ต่อไปเท่าที่จะ	3.88	.90	มาก	7
5.	มีการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ว่าในอนาคต อาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	4.30	.65	มาก	2
6.	ภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าทำงานในบริษัทนี้	4.59	.53	มาก	1
7.	เป็นความตั้งใจที่ยังคงทำงานในบริษัทนี้ต่อไปในอนาคต	3.27	.70	ปานกลาง	10
8.	เลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการของตัวเอง	3.76	.98	มาก	8
9.	ไม่รู้สึกรำคาญการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	4.01	.90	มาก	5
10.	มีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	4.00	.78	มาก	6
<b>การคงอยู่ในองค์กรในภาพรวม</b>		3.97	.40	มาก	-

4. ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรของบริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีเพศ (Sig= .051) อายุ (Sig= .669) ระดับการศึกษา (Sig= .449) หน่วยงาน (Sig= .144) และประสบการณ์ทำงาน (Sig= .257) ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

5. ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกับการคงอยู่ในองค์กร ( $r = .263$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $Sig = .000$ ) สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกับการคงอยู่ในองค์กร ( $r = .149$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $Sig = .018$ ) ดังแสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในองค์กร

		r	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>		.121	.057	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
1.	ด้านความหยุนในการทำงาน	-.053	.402	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้าม
2.	ด้านความสุขในการทำงาน	.149	.018*	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
<b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>		.263	.000*	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
1.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.125	.048*	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
2.	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	.305	.000*	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิ่ง จำกัด ทำให้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยปาร์คเกอร์โรซิ่ง จำกัด พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในลักษณะเดียวกัน องค์กรให้ความสำคัญแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน แม้บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราพร มณีนาถ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันระหว่างช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ทองเรือง (2560) ที่มีข้อค้นพบเช่นเดียวกันว่า ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร แต่ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางตรงข้าม ( $r = -.053$ ) กับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งหากพิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 1.15$ ) ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ การปรับเปลี่ยนเวลาทำงานเองได้ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้ การแต่งกายใน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

รูปแบบไม่เป็นทางการได้ ว่างงานโดยไม่กำหนดวันได้ และสามารถเลือกวันทำงานได้ ซึ่งแนวปฏิบัติในการกำหนดวัน-เวลาทำงาน รูปแบบการทำงาน และการแต่งกาย เป็นกฎระเบียบพื้นฐานขององค์กรที่พึงปฏิบัติที่ แม้จะไม่สามารถยืดหยุ่นได้ แต่บุคลากรก็ยังคงมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงาน ภูมิใจในองค์กร และต้องการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

3. เมื่อพิจารณาระดับความพอใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรมีความสุขและความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x}=3.58$ ) โดยคิดว่าเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานได้งานขึ้น ( $\bar{x}=3.52$ ) ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความพึงพอใจสูงสุดคือบริษัทให้โบนัสอย่างเหมาะสม ( $\bar{x}=3.66$ ) รองลงมาคือองค์กรมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ( $\bar{x}=3.63$ ) และค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{x}=3.54$ ) และผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีวัล เลิศสาครศิริ (2564) ที่พบว่า การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กร สามารถดำเนินการได้ด้วยการปรับลักษณะงานให้มีความยืดหยุ่น การสร้างแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือน รางวัล โบนัส ค่ายกย่องชมเชย ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่อิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่สามารถนำไปพิจารณาการวางแผนการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายสู่การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ได้ด้วยแนวทางพื้นฐานคือ การให้ความสำคัญ และปฏิบัติแก่ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย และทุกระยะประสบการณ์อย่างเท่าเทียมกัน เพราะทุกคนล้วนมีหน้าที่สำคัญในองค์กร

1.2 จากผลวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมีความเหมาะสมในระดับน้อย ( $\bar{x}=2.29$ ) โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นในการทำงานที่มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x}=1.15$ ) องค์กรสามารถวิเคราะห์และนำแนวคิดบางประเด็นไปสู่การพิจารณาและร่วมอภิปรายกลุ่มหรือเปิดฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรเพื่อค้นหาแนวทางในการปรับปรุงแนวปฏิบัติ หรือเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจและเพิ่มโอกาสการยอมรับกฎระเบียบขององค์กรจากกิจกรรมการมีส่วนร่วมนี้ได้ เพราะการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นเครื่องมือสำหรับการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงศักยภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.3 จากผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.50$ ) โดยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน ( $\bar{x}=3.41$ ) การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเจอปัญหา ( $\bar{x}=3.43$ ) และหัวหน้างานเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น ( $\bar{x}=3.46$ ) แสดงให้เห็นถึงบุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และหน่วยงานอื่น ๆ ใน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

องค์กรน้อย ซึ่งองค์กรสามารถเพิ่มกิจกรรมสานความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในบริษัทที่เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นอกจากการเพิ่มความสัมพันธ์ด้วยกิจกรรมทางสังคมแล้ว สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรด้วยกิจกรรมกลุ่มการจัดการความรู้ (KM, Knowledge Management) ซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ให้คงอยู่ในองค์กรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมการทำงานขององค์กร เป็นต้น

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกโดยตรงจากบุคลากรที่ลาออก เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงนำเพื่อจะได้นำไปปรับปรุง พัฒนาด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนในการจัดทำและเผยแพร่จากสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และบริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิง จำกัด

เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

จิราพร มณีนาถ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. **วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี**. 18(2), 171-182.

เบญจมาศ ทองเรือง. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทไทยพีพี-อาร์จำกัดและบริษัทในเครือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฝ่ายบุคคล. (2564). **ข้อมูลบุคลากร**. สมุทรปราการ: บริษัท ไทยปาร์คเกอร์ไรซิง จำกัด.

เพ็ญแข ศิริวรรณ. (2551). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.

มาลีวัล เลิศสาครศิริ. (2564). **การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่**. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. 31(2), 201-210.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริสาส์น.

ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2561). **HR วาไรตี้ คัมภีร์ บริหารคน**. กรุงเทพฯ: โปสต์พับลิชชิ่ง (มหาชน).

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Duluth: Education and Psychological Measurement.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15  
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”  
วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

---

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion referred test item validity. *American Educational Research*, 60, 13-14.