

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
บริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด
Factors Influencing Retention of the Employees of
Emme Power 2789 Company

นันทนา พุ่มเรือง^{1*}
Nantana Pumrueang¹

Received: September 16, 2024

Revised: November 27, 2024

Accepted: December 9, 2024

¹การพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ รังสิต

¹Business and Human Capital Development
Master of Arts/North Bangkok University

¹(E-mail: Nantana.pumr@northbkk.ac.th)

*Corresponding Author

บทคัดย่อ

บริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัดมีความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร จึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด และเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการคงอยู่ของพนักงานในระยะยาว ประชากรเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัดมีประชากรรวมทั้งสิ้น 87 คนโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 72 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด ใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของทาโรยามาเน่ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่หรือออกจากองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบ่งชี้ถึงบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าพนักงานบางส่วนยังขาดโอกาสในการพัฒนาดตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานในระยะยาว เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านการทำงานของคุณค่า

จากผลการวิจัยพบว่า บริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด มีจุดแข็งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มขีดความ

สามารถในการแข่งขันและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์กรในระยะยาว บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงาน นอกจากนี้ การปรับปรุงสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

คำสำคัญ: การคงอยู่ของพนักงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่, บริษัทเอมมีเพาเวอร์ 2789 จำกัด

Abstract

Emme Power 2789 Co., Ltd. recognizes the importance of employee retention and conducted a survey to gauge employee satisfaction. The objective of this research was to investigate the factors influencing employee turnover at Emme Power 2789 Co., Ltd. and to identify strategies for improving the work environment to enhance employee retention. The target population for this study consisted of all 87 employees at Emme Power 2789 Co., Ltd. A sample size of at least 72 employees was determined using an online survey to collect data on various factors influencing employees' decisions to stay or leave the organization, such as job satisfaction, relationships with coworkers and supervisors, benefits, and development opportunities.

The data analysis revealed that a majority of employees were satisfied with their work at Emme Power 2789 Co., Ltd., particularly in terms of relationships with supervisors and coworkers, indicating a positive work environment within the organization.

However, the research also highlighted that some employees felt a lack of opportunities for professional development, a significant factor influencing their long-term commitment to the company. Upon closer examination, it was found that the strongest predictor of employee retention was the quality of relationships with supervisors and coworkers.

The research findings indicated that Emme Power 2789 Co., Ltd. had a strong foundation in interpersonal relationships within the organization. However, to enhance its competitive advantage and retain talented employees, the company should prioritize employee development, particularly by creating opportunities for learning and skill development. Additionally, improving employee benefits and working conditions would be crucial in boosting employee satisfaction and loyalty.

Keywords: Employee retention, Factors affecting employee retention, Emme Power 2789 Company

บทนำ

เศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กรมีอัตราการแข่งขันที่สูงขึ้นเป็นอย่างมาก เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สังคม การเมือง กฎหมาย และปัจจัยภายนอกอื่นๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (Neuhauser, 2002) รวมไปถึงวางแผนในอนาคตที่

ต้องการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ ให้ได้เป็นระยะเวลานานที่สุด (Taunton, Krampitz, and Wood, 1989) ซึ่งการที่พนักงานคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานนั้นจะส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ในหลายๆด้าน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น การประหยัดต้นทุนการผลิต การประหยัดเวลาที่จะสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทนพนักงานที่ลาออกไป รวมถึงลดต้นทุนของการฝึกอบรมพนักงาน

การที่พนักงานเลือกที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร เป็นประเด็นที่องค์กรทุกแห่งควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถและประสบการณ์ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น บุคลากรในบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด ส่วนใหญ่ลาออกเพราะได้งานใหม่ที่มีฐานเงินเดือนสูงกว่า แม้ว่าบริษัทได้มีการปรับฐานเงินเดือนของบุคลากรเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังพบว่าฐานเงินเดือนที่บริษัทได้เพิ่มขึ้นมานั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งการแข่งขันในตลาดที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรมีโอกาสมองหางานใหม่โดยเฉพาะเมื่อได้รับข้อเสนอจากบริษัทคู่แข่งด้วยฐานเงินเดือนที่มากกว่า ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อนำไปสู่การวางแผนและดำเนินมาตรการในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับบริษัทในระยะยาว

ปัญหาหลักของบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด คือการสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีการแข่งขันสูงทำให้พนักงานมีทางเลือกที่หลากหลายและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และตัวพนักงานเองอาจรู้สึกว่ามีโอกาสในการพัฒนาตนเองหรือเติบโตในสายอาชีพได้ การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

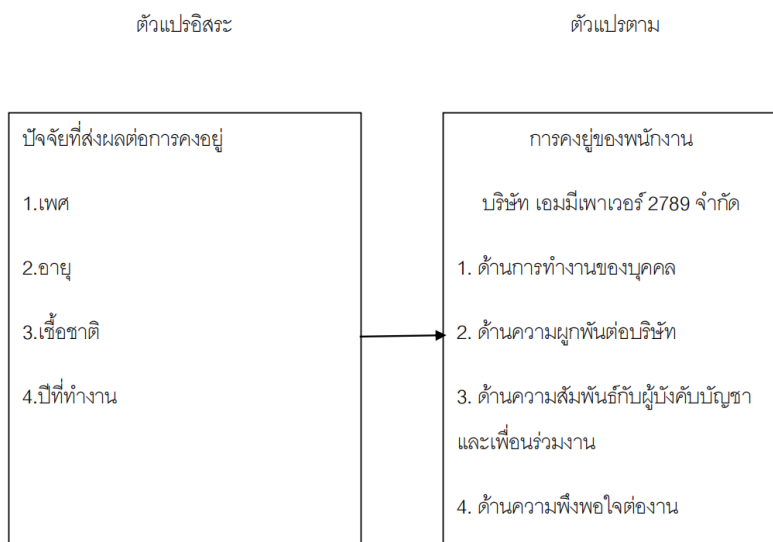
ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท

เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อนำไปสู่การวางแผนและดำเนินมาตรการในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับบริษัทในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้มีการค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งที่มาต่าง ๆ จากงานเอกสาร วิทยานิพนธ์ และเว็บไซต์ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive) และเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ตามสาระดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด มีประชากรรวมทั้งสิ้น 87 คน (ข้อมูลพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง: ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 ดังนี้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร (จำนวนประชากรทั้งหมดที่มี)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{แทนค่า} \quad = \frac{87}{1 + (87)(0.05)^2}$$

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05

$$= 71.46 \approx 72 \text{ คน}$$

โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 72 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 87 คน โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 72 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้พนักงานกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ร่างและเขียนข้อความตามขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม
3. จัดทำแบบสอบถามให้อยู่ในรูปที่สมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) จำนวน 3 ท่าน

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่า IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำนวณจากสูตรค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้

ใช้สูตร

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถาม
กับประเด็นการวิจัย

R = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้
เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง $\geq 0.67-1.00$

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ
7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามบางข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำและค่าอำนาจ
จำแนกต่ำ

8. จัดทำแบบสอบถามให้อยู่ในรูปที่สมบูรณ์อีกครั้งและนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปยังบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทางบริษัทนำแบบสอบถามให้พนักงานกรอกข้อมูล

ผ่าน Google Form โดยให้เวลาทำแบบสอบถาม 1 สัปดาห์

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่

3. คีย์ข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูล โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษา และใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ

1. ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) โดยบรรยายข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้ (Best W. John, 1997)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

แบบสอบถาม

2.3 สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และข้อมูลจากตัวแปรต่างๆที่ใช้โดยการความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หาค่าความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA (F-test) เปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลกับการคงอยู่ของพนักงาน

ผลการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด มีจำนวน 2 ปัจจัย และจากผลของการวิเคราะห์ แต่ละตัวแปรจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ถ้าตัวแปรอิสระตัวใดมีค่า Beta Coefficient สูง แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นส่งผลต่อตัวแปรตามมาก ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 52.7

ตารางที่ 1 : การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด

(n = 72)

	Un Standardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta (β)		
ค่าคงที่	1.347	.395		3.414	.001
1.ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ	.071	.073	.100	.976	.333
2.ด้านระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน	.009	.065	.012	.134	.894
3.ด้านภาวะผู้นำองค์กร	.046	.059	.067	.771	.443
4.ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.183	.061	.276	3.018	.004
5.ด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ	.339	.057	.594	5.916	.000
R		R ²	Adjusted R ²	Std Error of Estimate	F
.748 ^a		.560	.527	.32379	16.812
					Sig.
					.000 ^b

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล

โดยภาพรวมพนักงานจะพอใจกับการทำงานที่บริษัทฯ แต่ก็ยังมีช่องว่างในด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่ต่อของพนักงาน ดังนั้น บริษัทฯควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา ด้านนี้ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความผูกพันให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 2 ปัจจัยจาก 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ 2789 จำกัดอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าพนักงานพอใจกับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับความพึงพอใจค่าตอบแทน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้จากงานวิจัย เบญจมาศ ลักษณะียนนท์ (2561) งานวิจัยของ ประภาพร พลฤษศรี (2557) และธัญพร สีนพัฒน์พงศ์ (2560) แบ่งปัจจัยที่ศึกษาดังนี้

1. ค่าตอบแทนทางการเงิน (เงินเดือน, เงินโบนัสประจำปีและค่ารักษาพยาบาล)
2. ค่าตอบแทนไม่ใช่เงิน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี, ลักษณะงาน, โอกาสก้าวหน้า, ความภาคภูมิใจในงาน, หัวหน้างาน, ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม) ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปได้กว้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการอธิบายถึงปัญหาของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ขยายขอบเขตการวิจัย โดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น หรือแบ่งกลุ่มพนักงานตามตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจนเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง

2. เพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ เช่น ความคาดหวังในอาชีพ

3. ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย เช่น พัฒนาแบบสอบถาม, ใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด ดังนั้น สิ่งที่ผู้ประกอบการควรให้ความสนใจมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานจนก่อให้เกิดความภักดีต่อธุรกิจที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีโอกาส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่นอกเหนือจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงาน เพื่อจะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรม แรงจูงใจของพนักงานบริษัท เอมมี เพาเวอร์ 2789 จำกัด เพื่อจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในปัจจุบัน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ควรจะขยายผลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์พนักงานแบบเจาะลึก การสังเกต หรือการระดมสมอง รวมทั้งศึกษา

กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ คือ ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น รวมไปถึงการติดตามผลการดำเนินงานหลังจากการนำผลการวิจัยไปปรับใช้ เพื่อประเมินประสิทธิภาพในด้านต่างๆ

บรรณานุกรม

- ธัญพร สีนพัฒน์พงศ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เบญจมาศ ลักษณะนิยานนท์. (2561). *ความพึงพอใจในคำตอบแทนและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชน ขนาดใหญ่*. ค้นเมื่อ 4 กันยายน 2567 จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6_1630165445.pdf.
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557). *ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2557). *ทิศทางเศรษฐกิจไทยและโลกภายใต้นโยบาย Trump 2025*. ค้นเมื่อ 4 กันยายน 2567. จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/pages/index.aspx>
- Best, John W. & James V. Kahn. (1997). *Research in Education*. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Neuhauser, P. C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare: Fifteen ways to get good people to stay. *Journal of Nursing Administration*, 32(9), 470.



Taunton, R. L., Krampitz S.D., & Wood, J.H.(1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 17.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.