

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย

: กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย

Motivational Factors Affecting Employee Retention in the Thai Food Manufacturing

Industry: A Case Study of XYZ Company.

นางสาวสุพัตรา พุกปานญา

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supattra Pukpanya

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย 2) เพื่อนำผลงานวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรให้ดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือประชากรในบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form เป็นเครื่องมือในการจัดทำวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับปัจจัยประชากรศาสตร์และ

สำหรับทดสอบสมมติฐานใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ของบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.2 มีช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.0

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย ด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา คือการได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน, การประเมินผลตามผลงาน, การมีทีมงานที่ดี, ความเครียดในการทำงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนที่ไม่ส่งผล คือแรงจูงใจในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือด้านสังคม รองลงมาด้านบริหาร ด้านองค์กร ด้านบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจที่มีอิทธิพล , การคงอยู่ของพนักงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) to study the motivations that influence employee retention in a food manufacturing company in Thailand, using XYZ Food Manufacturing Company as a case study, and 2) to apply the research findings to improve internal management within the organization. The sample group for this study consists of 400 employees from XYZ Food Manufacturing Company in Thailand, with data collected through an online questionnaire using Google Forms. The questionnaire was designed using a 5-point Likert scale. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to analyze demographic factors, while Multiple Regression analysis and ANOVA were used to test the hypotheses at a significance level of 0.05. The findings reveal that the majority of the sample group are female (70.2%), aged between 30-39 years (37.8%), with a bachelor's degree (51.0%), in staff positions (42.8%), have work experience between 1-5 years (37.3%), and earn an average monthly income of 15,001-25,000 THB (40.0%).

The research results show that the most influential factor on employee retention at XYZ Food Manufacturing Company in Thailand is being part of the organization. This is followed by support from colleagues, performance-based evaluations, having a good team, and work-related stress, in that order, all

with statistical significance at the 0.05 level. Factors that had no significant impact include salary and benefits, and the work environment. Furthermore, when examining the employee retention aspects, the highest average score was for the social aspect, followed by management, organizational, and individual aspects, respectively.

Keywords: influencing motivation, employee retention

1.1 บทนำ

โดยทั่วไปทุกองค์กรล้วนมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้สามารถดำรงอยู่ได้ และประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการลงทุน การตลาด หรือแม้แต่การจัดการที่ดี แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร เพราะเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ขับเคลื่อนสิ่งต่างๆ ให้กับองค์กร และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นประเด็นแรกที่จะต้องให้ความสำคัญคือบุคลากรในองค์กร (กันตัทิต, 2562)

แนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารในปี 2568 คาดการณ์ว่า จะขยายตัวร้อยละ 2.0 จากภาคการท่องเที่ยวในประเทศที่ยังคงเติบโตได้ดี และนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ ในส่วนของกลุ่มสินค้าที่คาดว่าจะมีผลผลิตขยายตัวดีในปี 2568 ได้แก่ 1) ปลาหมึกนึ่งกระป๋อง จากความต้องการที่สูงขึ้นในตลาดใหม่ เช่น กลุ่มตะวันออกกลาง แอฟริกา 2) ไก่แปรรูป และไก่สดแช่แข็ง มีทิศทางดีขึ้นตามความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2567 และแนวโน้มปี 2568, 2568) ทั้งนี้ทำให้ตลาดอุตสาหกรรมอาหารมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ดังนั้นการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรก็มีความสำคัญ ทั้งในเรื่องของความชำนาญในการทำงาน บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการทำงานเพื่อให้องค์กรเติบโตต่อไปได้

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทผลิต XYZ ในประเทศไทย เพื่อช่วยให้องค์กรยังคงพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร และปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการ รวมถึงการบริหารขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย
- 2) เพื่อนำผลงานวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรให้ดีขึ้น

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

- 1) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย โดยงานวิจัยเชิงปริมาณมีตัวแปรต้น ดังนี้ เงินเดือน และสวัสดิการ การประเมินผลตามผลงาน มีทีมงานที่ดี ความเครียดในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีตัวแปรตามที่ใช้ในกรณีศึกษาดังนี้ ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านผู้บริหาร

1.4.2. ขอบเขตขอบเขตด้านประชากร

พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทยจำนวน 400 คน ทั้งในส่วนของสำนักงาน และโรงงาน

1.4.3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในประเทศไทย

1.4.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เมษายน 2568 – มิถุนายน 2568

ทบทวนวรรณกรรม

2.1. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้ถูกคิดค้นขึ้นจากผู้วิจัยนามว่า Herzberg Frederick ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ประเภทที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในมนุษย์ได้แก่ (Herzberg, 1959, p. 49-58)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเกิดความชอบและรักงาน โดยปัจจัยพวกนี้มักเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ทำทายและน่าสนใจ สามารถลงมือทำได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องถูกควบคุม หรือตรวจสอบความสำเร็จในงานที่ตนได้ทำซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working achievement), การยอมรับนับถือ (Recognition), ลักษณะของงาน (Work itself) จากงานนั้น ๆ, ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ความก้าวหน้า (Working advancement)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) แม้ไม่ใช่ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในบุคคลแต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าหากไม่มีหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับคนในองค์กร จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและไม่ชอบในงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นของเงินเดือนในระดับที่น่าพึงพอใจแก่บุคลากร ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สถานะของอาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีการบริหารงานที่ดีในองค์กร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ครบ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองที่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกย้ายงานไปทำงานตำแหน่งใหม่ซึ่งไกลจากครอบครัว เป็นต้น และถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ที่ตึงเครียด ก็ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration), เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation), สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition), ความมั่นคงในงาน (Job Security) และเทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่

จากการศึกษาความหมายของการคงอยู่ในงานพบว่ามีผู้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงาน ดังนี้
Frederic ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานโดยตรง ที่แสดงถึงทัศนคติต่อการทำงานที่เป็นเชิงบวกต่องานที่ทำซึ่งสิ่งที่แสดงออกมาในเชิงบวกมักจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่แสดงออกมา เช่น ความสำเร็จของงาน ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน หรือจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานคนนั้นรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญกับองค์กร การมอบหมายงานของหัวหน้างานที่ลักษณะของงานนั้น ๆ ต้องที่มีความท้าทายให้พนักงานได้เรียนรู้และได้ทดลองที่จะพัฒนาความสามารถของตัวเอง และทำให้เกิดความสามารถขององค์กรที่จะดึงทักษะและศักยภาพของตัวพนักงานเองมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจให้กับ พนักงานได้

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน การบริหารงาน นโยบายองค์กร การบริหารงานของหัวหน้างานและปัจจัยที่สนับสนุนในการดำรงชีพของพนักงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองไม่เพียงพออาจทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ

จะเห็นได้ว่าทั้งสองปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กันและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานถ้าปัจจัยกระตุ้น ลดลงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานลดลงไปด้วย ดังนั้น การคงอยู่ขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและนโยบายที่ดีในการทางาน เพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้หากองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจและความผูกพันด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสมจะช่วยให้การคงอยู่ของพนักงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัมพล พิพัฒน์นวงศ์ (2565) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เชนเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด จำนวน 120 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก พนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 6 คน ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จำนวน 3 คน และหัวหน้างานฝ่ายผลิตจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-21 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ม.6) หรือ ปวช. สถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจรูปแบบตัวเงินมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เชนเนอเรชั่น Z บริษัท ABC จำกัด และแรงจูงใจที่ไม่อยู่ในรูปแบบตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เชนเนอเรชั่น Z บริษัท ABC จำกัด โดยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านได้รับการสนับสนุนจากสังคมในที่ทำงาน และด้านการมีโครงสร้างทีมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ และการมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี เป็นแรงจูงใจที่สามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร ดังนั้นแนวทางในการส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เชนเนอเรชั่น Z บริษัท ABC จำกัด คือ ควรให้ความสำคัญกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ประกันกลุ่ม รถรับส่ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทจะต้องมีการคัดเลือกหัวหน้างานอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้หัวหน้างานได้รับการอบรมการเป็นหัวหน้างานที่ดี หัวหน้างานจะต้องให้ความใส่ใจกับพนักงานในทีมของตนเอง ต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและสนับสนุนการแนวคิดที่ดีจากพนักงานไปใช้ประโยชน์

นุชนาถ คีสนัน (2560) ได้ทำการวิจัยการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด จำนวน 200 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 133 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

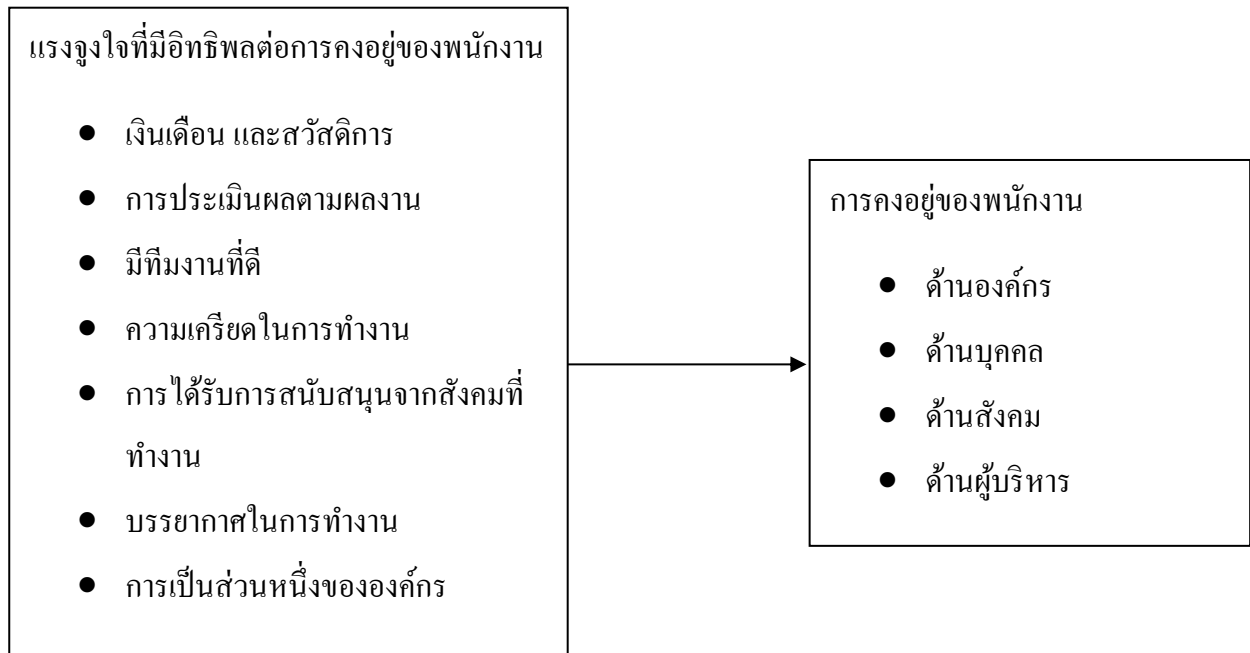
ผลการศึกษาพบว่า ระดับการคงอยู่ของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า (1) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ ในงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย มีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



3.วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย : กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้เลือก ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานในบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 655 ดำรงตำแหน่งโดยใช้แบบสอบถาม จากประชากรทั้งหมด 655 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 250 คน ทั้งนี้ Comrey & Lee (1992) ได้นำเสนอเกณฑ์สำหรับประเมินความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โดยมี องค์ประกอบดังนี้ 50 คน ถือว่าแย่มาก (Very Poor), 100 คน ถือว่าแย่ (Poor), 200 คน ถือว่าพอใช้ (Fair), 300 คน ถือว่าดี (Good), 500 คน ถือว่าดีมาก (Very Good) และ 1,000 คนขึ้นไป ถือว่ายอดเยี่ยม (Excellent) โดยในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ควรมีกกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 300 คน เพื่อให้ได้ผลที่น่าเชื่อถือ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่ถือว่า ดีถึงดีมากตามเกณฑ์ของ Comrey & Lee, (1992) และสอดคล้องกับลักษณะของเครื่องมือและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่

ลักษณะของเครื่องมือแต่ละส่วนมีรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Check-list) คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านต่างๆ 7 ด้าน ดังนี้ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการประเมินผลตามผลงาน ด้านการมีทีมงานที่ดี ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการคงอยู่ของพนักงาน คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อซึ่งประกอบด้วย ด้านต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านผู้บริหาร

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยลักษณะการวัดแบ่งตามระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ โดยการให้คะแนน (rating scale) สำหรับลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้แล้ว นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาและความสอดคล้อง (Validity) ของคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีข้อคำถาม 44 ข้อ ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้ ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตรงตามโครงสร้าง 3) ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะของ

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
งานวิจัยอีกครั้งเพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้ คำแนะนำพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม
ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน
จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient) ภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.993 ซึ่งถือว่า
แบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
400 ชุด เพื่อนำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ในการวิจัย และนำไป
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
(Descriptive Statistics) ในส่วนที่ 1, 2 และ 3 โดยส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สถิติใน
การคำนวณโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3
แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่พนักงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของ
พนักงาน สถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) 2)
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบค่าความถดถอยของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย ผลที่ได้แสดงค่าความถดถอย (b, β) และค่า R² ซึ่งบ่งชี้ถึง
อิทธิพลของตัวแปรต้นต่อการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการคำนวณหา
ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และเพศทางเลือก โดย
เพศหญิงมีจำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 ในขณะที่เพศชายมีจำนวน 113 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 28.3
และเพศทางเลือกมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี โดยมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือ อายุในช่วง 20-29 ปี มีจำนวน 128 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุในช่วง 40-49 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 อายุในช่วง 50 ปีขึ้นไปมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และสุดท้ายช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 204 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 51.0 รองลงมามีการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือปวช. เป็นจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ถัดมาเป็นการศึกษาในระดับ ปวส. เป็นจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ถัดมาการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ลำดับสุดท้ายการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 20 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุงาน พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุงานอยู่ที่ 1-5 ปี เป็นจำนวน 149 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 15 ปี เป็นจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อายุงาน 6-10 ปี เป็นจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 อายุงาน 11-15 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นระดับเจ้าหน้าที่ เป็นจำนวน 171 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ เป็นจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ลำดับถัดมาเป็นระดับหัวหน้าหน่วย / ส่วนงาน เป็นจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และลำดับสุดท้ายเป็นระดับผู้ช่วย / ผู้จัดการ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-25,000 บาท เป็นจำนวน 160 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาท เป็นจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท เป็นจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการ การประเมินผลตามผลงาน การมีทีมงานที่ดี ความเครียดในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และการเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีหลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนที่เท่ากัน ดังนี้

ตารางที่ 4-1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยภาพรวมทั้งหมดของกลุ่มประชากร 400 คน

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยภาพรวม	$\bar{X}$	Std. Deviation	แปลผล	อันดับ
เงินเดือน และสวัสดิการ	3.41	.763	มาก	7
การประเมินผลตามผลงาน	3.72	.759	มาก	5
การมีทีมงานที่ดี	3.93	.671	มาก	1
ความเครียดในการทำงาน	3.42	.792	มาก	6
การได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน	3.90	.675	มาก	2
บรรยากาศในการทำงาน	3.90	.709	มาก	2
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.90	.633	มาก	2
รวม	3.74		มาก	

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโดยภาพรวมพบว่า ประชากรจำนวน 400 คน มีระดับความคิดเห็น ต่อแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .577 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีทีมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .671 รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน, บรรยากาศในการทำงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .675, .709 และ .633 ตามลำดับ อันดับ ที่ 5 การประเมินผลตามผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .759 อันดับ ที่ 6 ความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .792 และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .763

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านผู้บริหาร ของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศ

ไทย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีหลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนที่เท่ากัน ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย: กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย โดยภาพรวมทั้งหมดของกลุ่มประชากร 400 คน

การคงอยู่ของพนักงาน โดยภาพรวม	$\bar{X}$	Std. Deviation	แปลผล	อันดับ
1.ด้านองค์กร	3.92	.671	มาก	2
2.ด้านบุคคล	3.69	.609	มาก	4
3.ด้านสังคม	3.98	.664	มาก	1
4.ด้านบริหาร	3.92	.697	มาก	2
รวม	3.88		มาก	

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษา พบว่าการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย: กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย โดยภาพรวม พบว่า ประชากรจำนวน 40 คน มีระดับความคิดเห็น ต่อการคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .589 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .664 รองลงมาคือด้านองค์กร และด้านบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .671 และ .697 และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .609

5. สรุปผลการวิเคราะห์

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 30-39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และฉะเชิงเทรา

ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจที่มีอิทธิพลโดยรวมอยู่ในระดับ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 ($\bar{X}$ = 3.74 , S.D.= 0.577) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมี

ทีมงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671 ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.671) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675, 0.709 และ 0.633 ตามลำดับ ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.675, 0.709 และ 0.633 ตามลำดับ) อันดับที่ 5 ด้านการประเมินผลตามผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.759 ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.759) อันดับที่ 6 ด้านความเครียดในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.792 ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.792) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.763 ($\bar{X}$ = 3.41, S.D. = 0.763)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .589 ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = .589) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้นคือ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .664 ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .664) รองลงมาคือ ด้านองค์กร และด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .671 และ .697 ตามลำดับ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = .671 และ .697 ตามลำดับ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .609 ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = .609) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพนักงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของพนักงานได้ร้อยละ 78.6 (Adjusted R^2 = 0.786) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในด้านการประเมินผลตามผลงาน ด้านการมีทีมงานที่ดี ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และด้านบรรยากาศในการทำงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรที่อธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของพนักงานมากที่สุดได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเท่ากับ .272 (t = 6.943, p = 0.000) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ .175 (t = 4.489, p = 0.000) อันดับที่สาม คือ ด้านการประเมินผลตามผลงาน มีค่าเท่ากับ .149 (t = 5.702, p = 0.000) อันดับที่สี่ คือ ด้านการมีทีมงานที่ดี มีค่าเท่ากับ .111 (t = 3.901, p = 0.000) และด้านความเครียดในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .089 (t = 3.531, p = 0.000) ยกเว้นตัวแปรต้นด้านเงินเดือน สวัสดิการ และด้านบรรยากาศในการทำงานไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงงูใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหารในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แรงงูใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับการคงอยู่มาก ได้แก่ในด้าน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่ทำงาน ด้านการประเมินผลตาม ผลงาน ด้านการมีทีมงานที่ดี และด้านความเครียดในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ($\bar{X}=3.74$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเป็นที่ยอมรับ และมีทีมงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตอาหาร XYZ ในประเทศไทย ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.= .589) ซึ่งเมื่อทำการพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ใน ระดับมาก โดยจัดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสังคม ($\bar{X}=3.98$, S.D.= .664) ด้านองค์กร ($\bar{X}=3.92$, S.D.= .671) ด้านบริหาร ($\bar{X}=3.92$, S.D.= .697) และด้านผู้บุคคล ($\bar{X}=3.69$, S.D.= .609) พบว่าองค์กรให้ความสำคัญกับ เรื่องการมีส่วนร่วมขององค์กร และการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้างานเพื่อให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์กร ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ด้านนโยบาย

- 1) การจัดกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรน่าจะหา กิจกรรมเพื่อช่วยผ่อนคลายพนักงานในการทำงาน
- 2) ค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาค่าแรงพิเศษเพื่อให้ เป็นขวัญ และกำลังใจแก่พนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติ

- 1) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอกิจกรรมในการผ่อนคลาย เพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงในด้านต่างๆขององค์กร

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

- 1) ขยายพื้นที่ทางการศึกษาให้กว้างขึ้นเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มาจากพื้นที่ที่ใหญ่ขึ้น
- 2) ใช้แนวทางวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจมุมมองของพนักงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันติทัต โกมลเสนาะ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอเรชั่นวายในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กัมพล พิพัฒน์นวงศ์. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานไลน์การผลิต เจเนอเรชั่น Z กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐาปนศิลป์ สุขนธมัท. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นิสาชล ภูมิพินผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุชนาถ ดิสนั่น. (2560). การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท สังกมสุขภาพ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุรพัชร ค่านวิไล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานกลาง. คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา วงศ์สุทธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ไร่ไก่ (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซึ่งแห่งหนึ่งในประเทศ. จัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2567 และแนวโน้มปี 2568, (2568).
- อภิศรา กองวงศ์. (2567). อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ , 10(1), 96-110.