



ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม 2564

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน
ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
FACTORS AFFECTING RETENTION OF DAILY
OPERATORS IN AUTO PARTS INDUSTRY DURING
COVID-19 PANDEMIC, AMATA NAKORN INDUSTRIAL
ESTATE CHONBURI

จิราพร มณีนาถ, อนรรักษ์ เรืองรอบ*, สายชล ปิ่นมณี**
Jiraporn Maneenat, Anurug Ruangrob*, Saichon Pinmanee**

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2564, e-Mail: mint_jm1@hotmail.com (Corresponding Author)

Master of Business Administration, Modern Organization Management Group,
Graduate College of Management, Sripatum University-Chonburi Campus,
Academic year 2021, e-Mail: mint_jm1@hotmail.com (Corresponding Author)

(Received: 2021, April 17; Revised: 2021, July 16; Accepted: 2021, July 23)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2) ปัจจัยการ
ดำรงอยู่ 3) ระดับการคงอยู่ 4) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ และ 5)
ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่าง
ช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี, e-Mail: anurak.re@chonburi.spu.ac.th

Lecturer, The Master of Business Administration Program, Graduate College of Management,
Sripatum University-Chonburi Campus, e-Mail: anurak.re@chonburi.spu.ac.th

**อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตชลบุรี, e-Mail: wanderchachi64@hotmail.com

Lecturer, The Master of Business Administration Program, Graduate College of Management,
Sripatum University-Chonburi Campus, e-Mail: wanderchachi64@hotmail.com



นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นเพศชายและหญิงในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท 2) ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 3) การคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงาน ด้านความผูกพันทางจิตใจและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การคงอยู่, พนักงานฝ่ายผลิตรายวัน, โควิด-19, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์, นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the demographic factors, 2) the retention factors, 3) the retention level, 4) the relationship between demographic factors and the retention, and 5) the relationship between the retention factors of employees and the retention of daily operators in the auto parts industry in Amata City Chonburi during the COVID-19 pandemic. The sample group using the accidental sampling, 400 daily operators in auto parts industry during COVID-19 pandemic Amata City Chonburi were used. Using the questionnaire 5 level Likert scale.



The research results were found as follows: 1) The demographic factors of daily operators in the auto parts industry in Amata City Chonburi during the COVID-19 pandemic were male and female in a similar ratio. Most of them were less than 25 years and married. Their education was between secondary and vocational level. They had 1 to 3 years of work experience and earned from 15,001 to 20,000 baht monthly, 2) The retention factors of daily operators in the auto parts industry in Amata City Chonburi during the COVID-19 pandemic were in the middle level, 3) The retention level of daily operators in the auto parts industry in Amata City Chonburi during the COVID-19 pandemic was in the middle level, 4) The difference of demographic factors did not affect the daily operators' retention significantly, and 5) The retention factors in psychological engagement and job satisfaction effected the retention of daily operators in the auto parts industry in Amata City Chonburi during the COVID-19 pandemic. Coefficient was statistically significant at .01 level.

Keywords: retention, daily operators, COVID-19, auto parts industry, Amata Nakorn Industrial Estate Chonburi province.

บทนำ

ปัญหาการระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นวงกว้าง จำนวนแรงงานที่ต้องหยุดงานชั่วคราวสูงกว่าในอดีต ผู้ที่ยังมีงานทำแต่ต้องหยุดงานชั่วคราวมีจำนวนถึง 2.5 ล้านคน ในช่วงล็อกดาวน์ลดลงบ้างแต่ยังสูงกว่าระดับปกติ ในไตรมาส 2 ปี พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นช่วงที่ตลาดแรงงานได้รับแรงกดดันอย่างหนักจากทั้งผลกระทบทางเศรษฐกิจ มาตรการล็อกดาวน์ และการหยุดชะงักของกิจกรรมการผลิต ทำให้หลายกิจการมีการพักงานลูกจ้าง รวมถึงมีคนทำงานอิสระจำนวนมากไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ หลายกิจการไม่สามารถดำเนินกิจการได้เท่าศักยภาพในอดีต จึงยังไม่สามารถดูดซับแรงงานที่ต้องหยุดงานในช่วงล็อกดาวน์ได้หมด ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่ยังมีงานทำแต่ต้องหยุดงานชั่วคราวนับเป็นอีกความน่ากังวลของตลาดแรงงานไทย เพราะบางส่วนอาจกลายเป็นคนตกงานได้ในท้ายที่สุด หากกิจการขาดสภาพคล่องจนต้องลดคนหรือปิดกิจการ (ธงชัย ชลศิริพงษ์, ออนไลน์, 2563)



การบริหารงานของแต่ละบริษัทในช่วงวิกฤตโควิด-19 นั้น ปัญหาหลักที่แต่ละบริษัทกำลังประสบคือการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิตรายวันซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของบริษัท ทำอย่างไรจึงจะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับบริษัทได้นานภายใต้วิกฤตโควิด-19 ตลอดระยะเวลาในช่วงวิกฤตโควิด-19 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตรายวันในสายการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการถูกจ้างงาน เช่น ขอความร่วมมือทำงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทน ลดจำนวนวันในการทำงาน สลับวันทำงาน โครงการสมัครใจลาออก หรือถูกเชิญออกจากการจ้างงาน เพื่อช่วยองค์กรให้สามารถรักษาเสถียรภาพทางธุรกิจไว้ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานรายวันเป็นอย่างมาก ส่วนใหญ่มีรายรับที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดในขณะที่รายจ่ายยังคงเท่าเดิม พนักงานบางคนเลือกที่จะลาออกเพื่อไปสมัครงานในสายงานอื่นแทน แต่บางคนก็เลือกที่จะยังอยู่ที่องค์กรเดิม (เอ็ม รีพอร์ท, ออนไลน์, 2563) การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง การที่พนักงานคงอยู่ในงานนั้นจะช่วยลดความสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นการรักษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน หากพนักงานยังคงอยู่ในงานย่อมแสดงว่าบริษัทจะมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีความเข้าใจเป้าหมายของบริษัทได้เป็นอย่างดี จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ (จิตรรา วาทิกทินกร, 2557; นันทธนาดา สวามิวิสุกิจ, 2558; นิศาชล ภูมิพื้นผล, 2559; นุชนาถ ดีสนั่น, 2560; วารุณี มลิณทปัญญา, 2561; จุฬารรรณ บินดุเหล็ม, 2562) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันในช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและลดการสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

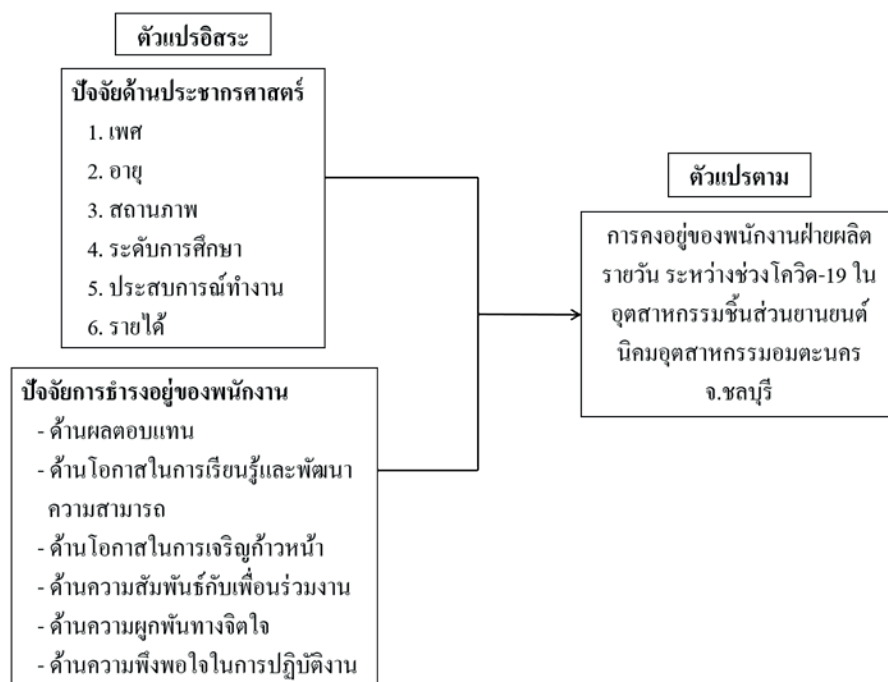
1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี



4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

5. เพื่อศึกษาปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 208,742 คน (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), ออนไลน์, 2562) กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling) จำนวน 400 คน ใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.92 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t test) ในการเปรียบเทียบข้อมูลการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม ส่วนการเปรียบเทียบข้อมูลการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน จำแนกตามปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานใช้การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (stepwise)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

พนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นชายและหญิงในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นหญิง ร้อยละ 51.00 และชาย ร้อยละ 49.00 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 41.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.50 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 63.50 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี ร้อยละ 48.50 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 38.00

2. ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงาน

ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
1. ด้านผลตอบแทน	2.65	0.66	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ	3.06	0.82	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า	2.45	0.86	น้อย
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.53	0.64	ปานกลาง
5. ด้านความผูกพันทางจิตใจ	3.19	0.63	ปานกลาง



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
6. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.87	0.62	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.79	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นในปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.82$) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.62$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.65$, $SD = 0.66$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 0.64$) และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.45$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

3. การคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

การคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
1. สมัครงใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้	3.23	1.00	ปานกลาง
2. มีการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป แม้ในอนาคตอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	3.33	1.34	ปานกลาง
3. จริง ๆ แล้ว มีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ จากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อย้ายไปอยู่องค์กรอื่น	3.54	0.96	มาก
4. มีความเป็นไปได้น้อยที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	3.50	0.99	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.40	0.72	ปานกลาง



จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ให้ระดับความคิดเห็นในการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในหัวข้อ “จริง ๆ แล้ว มีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์จากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้นเมื่อย้ายไปอยู่องค์กรอื่น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.95$) รองลงมาคือ “มีความเป็นไปได้น้อยที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า” ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.99$) “มีการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป แม้ในอนาคตอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง” ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 1.34$) และ “สมัครใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้” ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 1.00$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	t test		One-way ANOVA	
	t	p	F	p
เพศ	-.396	.693	-	-
อายุ	-	-	1.555	.200
สถานภาพ	-	-	.162	.922
ระดับการศึกษา	-	-	1.655	.192
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งล่าสุด	-	-	.508	.677
รายได้ต่อเดือน	-	-	.405	.749

** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งล่าสุด และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน



5. ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงาน	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านผลตอบแทน (X_1)	.040	.908	.364
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ (X_2)	.054	1.188	.235
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า (X_3)	.021	.480	.632
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_4)	.090	2.003	.046
ด้านความผูกพันทางจิตใจ (X_5)	.157	2.777**	.006
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_6)	.553	10.800**	.000
ค่าคงที่ (constant)	1.587	7.840	0.000
$R = .492 \quad R^2 = .242 \quad F = 63.300$			

** $p < .01$

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานด้านความผูกพันทางจิตใจ (X_5) และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_6) มีผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน โดยรวม} = 1.587 + 0.553 (\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน}) + 0.157 (\text{ความผูกพันทางจิตใจ})$$



อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งล่าสุด และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงจะได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในลักษณะเดียวกัน มีการให้ความสำคัญแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน และแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงทำให้การดำรงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พีรดา เสาร์แก้ว (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด พบว่า เพศ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานรายวัน การที่อายุของพนักงานและสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อาจเนื่องมาจากปัญหาการระบาดของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย จึงทำให้พนักงานทุกช่วงอายุ และทุกสถานภาพได้รับผลกระทบและมีการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุไรวรรณ บินดุเหล็ม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน และสอดคล้องกับ ชลธิชา บรรจงธรรม (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ พบว่า สถานภาพสมรสและการมีบุตร ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน ในช่วงของการระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อตลาดแรงงาน และการจ้างงานของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในทุกระดับการศึกษา จึงทำให้มีการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งล่าสุดและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เนื่องจากการระบาดของโควิด-19 ทำให้มีแรงงานจำนวนมากต้องว่างงานอย่างฉับพลัน ประสบปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งล่าสุดและรายได้ต่อเดือนมีการตัดสินใจคงอยู่หรือออกจากงานไม่แตกต่างกัน



จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาการถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันได้ โดยปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานด้านความผูกพันทางจิตใจ (X_5) และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X_6) ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวัน ระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าปัจจัยการดำรงอยู่ของพนักงานด้านความผูกพันทางจิตใจและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันหรือความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยจะส่งผลต่อการคงอยู่ด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ พรหมมาตร จินดาโชติ, สืบาทิพย์ มงคลนิมิตร และธนภุต สังข์เฉย (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย พบว่าความผูกพันทางจิตใจกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เนื่องจากความผูกพันกับองค์การเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและออกจากงาน บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่า และทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า และที่สำคัญ ความผูกพันเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ดนัย ฮันตระกูล (ออนไลน์, 2557) ที่กล่าวถึงการรักษาบุคลากรว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในงานมากเพียงใด ก็จะมีอัตราการลาออกจากงานน้อยลง ความผูกพันและความพึงพอใจทำให้พนักงานมีความรู้สึกและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ความผูกพันทางจิตใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษา



พนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในระหว่างช่วงโควิด-19 โดยการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เงินเดือนและสวัสดิการที่ควรได้รับต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ องค์กรควรสร้างความผูกพันทางจิตใจเพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตรายวันระหว่างช่วงโควิด-19 ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ในขณะเดียวกันความตั้งใจลาออกก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจ การศึกษาครั้งต่อไปอาจพิจารณาถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน

บรรณานุกรม

- จิตรา วาทิกทินกร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y*. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาล กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- दनัย อันตระกุล. (2557). *Staff retention การรักษาบุคลากร* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://hrabkk.com/15683351/staff-retention-การรักษาบุคลากร> [2563, 9 ธันวาคม].
- ธงชัย ชลศิริพงษ์. (2563). *จับสัญญาณตลาดแรงงานไทย ตกลงต่ำสุดในรอบ 11 ปี ธุรกิจแห่งปิดกิจการ คนอายุน้อยไม่มีงานทำเพียบ* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://brandinside.asia/scb-eic-thai-labor-market-covid-19> [2563, 15 ธันวาคม].



- นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). **หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิศาชล ภูมิพินผล. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทเดลแมกซ์ แมชินนอรี่ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุชนาถ ดีสนั่น. (2560). **การคงอยู่ของพนักงาน บริษัทสังคมสุขภาพ จำกัด**. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, สำนักบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2562). **รายงานความยั่งยืน 2562** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://amata.listedcompany.com/misc/flipbook/index.html?id=129189> [2563, 25 พฤษภาคม].
- พรหมมาตร จินดาโชติ, สไบทิพย์ มงคลนิมิตร และธนกฤต สังข์เฉย. (2563). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีรดา เสาร์แก้ว. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด**. การศึกษาโดยอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วารุณี मिलินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, 12 (28), หน้า 244-255.
- เอ็ม รีपोर्ट (M Report). (2563). **ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ต่ออุตสาหกรรมยานยนต์** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.mreport.co.th/experts/business-and-management/125-Impact-of-the-coronavirus-pandemic-on-the-automotive-industry> [2563, 20 ตุลาคม].
- Cronbach, Lee J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York, NY: Harper Collins.



Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, **30**(3), pp. 607-610.