

การดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง

อาภาภรณ์ คล้ายข้า^{1*} สุรชาติ พิศาลพงศกร¹ และณัฐธะปราน คล้ายประสิทธิ์²

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้ได้กำไรตามแนวทางที่วางไว้ แม้ว่าในปัจจุบันองค์กรจะใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน แต่ยังคงต้องใช้พนักงานในการควบคุมเทคโนโลยี เนื่องจากยังต้องพึ่งพาทักษะ ความรู้ความสามารถรวมถึงฝีมือแรงงานเป็นสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ดังนั้นการดำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร โดยในทุกภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้อง ใช้บุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งจำนวนและประสิทธิภาพของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพสินค้าและบริการ ดังนั้น องค์กรจึงต้องทุ่มเทเพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำรงรักษาบุคลากรของ องค์กรภาคอุตสาหกรรมโลหะในพื้นที่จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กร ภาคอุตสาหกรรมโลหะ ในพื้นที่จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานในภาคอุตสาหกรรมโลหะในพื้นที่จังหวัด ระยอง จำนวน 100 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test Anova และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe analysis การวิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร ภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะ ในจังหวัดระยองโดยภาพรวม อยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ให้ความสำคัญในระดับมาก เรียงตามลำดับ สำหรับด้านผลตอบแทน ให้ความสำคัญใน ระดับปานกลาง

คำสำคัญ : การดำรงรักษาบุคลากร, อุตสาหกรรมโลหะ, จังหวัดระยอง

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 06-2426-5649 อีเมล: phoenix_kaew@hotmail.com



Workforce Retention of Metal Industrial in Rayong

Apaporn Klaikhum^{1*}, Surachat Phisanphongkorn¹ and Nutthapran Klaiprasith²

Abstract

Human resources are a key factor that drive the organization to succeed. To make a profit according to the guidelines. Although in the present, organization use technology in its process. It still requires employees to control that technology. It also has to rely on human resource's skills, knowledge and workmanship which are the key to drive the activity or performance in a variety of areas. Therefore, workforce retention is important. In every industry, a large number of personnel are required. The number and efficiency of personnel directly affect the quality of goods and services. Therefore, the organization must dedicate to develop personnel in all aspects. This research aims to study the workforce retention of metal industrial in Rayong, and to study the factors that affect the workforce retention of metal industrial in Rayong. The sample was is 100 employees in the metal industrial in Rayong. The tool used to collect data is a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test, Anova, and Scheffe analysis. Data were analyzed by using SPSS program. This research determines the statistical significance of .05.

Keywords: Workforce retention, Metal Industrial, Rayong Province

¹ Master Degree Student, Department of Industrial Business Administration, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Lecturer, Faculty of Business Administration, Krirk University

* Corresponding Author, Tel. 06-2426-5649 E-mail: phoenix_kaew@hotmail.com

1. บทนำ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทุกองค์กรที่มีบทบาทในการดำเนินกิจการรวมถึงการจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยบรรลุเป้าหมายสูงสุดของแต่ละองค์กรที่ได้วางตามแผนการดำเนินงานไว้ ไม่ว่าจะเป็นผลประกอบการหรือผลกำไรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการแข่งขันและความเป็นผู้นำตลาดในกลุ่มธุรกิจเดียวกันในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมต่างๆของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเนื่องจากยังต้องพึ่งพาทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมถึงฝีมือแรงงานเป็นสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ดังนั้นการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร โดยในทุกภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งจำนวนและประสิทธิภาพของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพสินค้าและการบริการ ดังนั้นองค์กรจึงต้องทุ่มเทเพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน และในขณะเดียวกันปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพกำลังเป็นปัญหาหลักขององค์กรที่ต้องเร่งทำการศึกษาปัจจัยที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร (Retention of Workforce) นับเป็นเป้าหมายของทุกองค์กรที่ต้องการประสิทธิภาพ ความชำนาญ และประสพการณ์ของบุคลากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพขององค์กร ดังนั้นจึงต้องมียุทธศาสตร์ในการจูงใจบุคลากรทั้งในเชิงผลตอบแทนและเชิงการปฏิบัติงาน จึงสังเกตได้ว่า

องค์กรที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นที่ต้องการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ล้วนแล้วแต่มีกระบวนการและเทคนิคการจูงใจที่จะธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่องค์กรต้องการไว้ โดยผลการกระบวนการนั้นไม่เพียงแต่จะรักษามูลค่าบุคลากรนั้นไว้ได้ แต่ยังสามารดึงดูดบุคลากรใหม่เข้าสู่องค์กรอีกด้วย

การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นกลยุทธ์ของการแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อการผูกใจให้พนักงานที่องค์กรพึงประสงค์ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจ เมื่อขณะปฏิบัติงานก็มีความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

ในปัจจุบันแม้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในแต่ละองค์กร แต่องค์กรยังต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเข้ามาควบคุมดูแลเทคโนโลยี ดังนั้นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นองค์กรที่มีคุณภาพกว่าองค์กรที่มีบุคลากรด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จก็จะแสวงหามูลค่าบุคลากรที่ดีเพื่อจะได้แข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังจะเห็นได้จากภาพด้านล่างซึ่งแสดงแนวโน้มการลาออกจากงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2560 ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สาเหตุหนึ่งมาจากการค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร และความน่าเชื่อถือของผู้นำ

ผู้วิจัยทำการหาข้อมูลทางสถิติจากกระทรวงแรงงานระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2560 พบว่าอัตราการว่างงานจากการลาออกของบุคลากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์กรกำลังประสบปัญหาในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน [1]

อุตสาหกรรมโลหะนับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำหน้าที่ผลิตวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมเหล็กหรือเหล็กกล้า เป็นต้น โดยในแต่ละปีการผลิตและการบริโภคโลหะของประเทศไทยมีมูลค่าหลายแสนล้านบาท นับว่าเป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมหภาคของประเทศ

ดังนั้น การศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรจะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาการออกจางานหรือการเปลี่ยนงาน และช่วยลดต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรใหม่อย่างได้ผล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรภาคอุตสาหกรรมได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรภาคอุตสาหกรรมโลหะในพื้นที่จังหวัดระยอง

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรภาคอุตสาหกรรมโลหะในพื้นที่จังหวัดระยอง

3. การทบทวนวรรณกรรม

จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์ก พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นการทำงานของบุคคล เช่น ผลตอบแทน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ เป็นต้น และปัจจัยค้ำจุนเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ความสำเร็จ เป็นต้น [2] งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า การสร้างการธำรงรักษาบุคลากรต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ รูปแบบการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน การพัฒนาตนเอง [3], [4], [5] และ [6] นอกจากนี้ ยังพบว่า การธำรงรักษาของบุคลากรในองค์กรที่เริ่มต้นทำธุรกิจจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในองค์กร [7] และ [8] ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรู้ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรทุกคนในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น [9]

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัด

ระยอง 406 โรงงาน มีพนักงานจำนวน 26,370 คน [7] โดยจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 394 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แต่เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาจำกัด คือเดือน สิงหาคม-ธันวาคม 2561 จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 เพื่อได้ทราบถึงการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง

5.2 เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง

5.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย และนำไปปรับปรุงหลักสูตรในเชิงวิชาการต่อไป

5.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาคอุตสาหกรรมโลหะ ในการนำไปปรับปรุงการดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรต่อไป

6. วิธีการดำเนินงานวิจัย

6.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด

กรอบแนวคิดในการวิจัย ปัญหา วัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการวิจัย

6.2 กำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

6.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้ (try-out) มาวิเคราะห์โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ด้วยการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

6.4 แจกแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้แตกกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งมีสถิติที่เกี่ยวข้องดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช่ (Anova)

7. ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 31 – 35 ปี

สถานภาพสมรส ศึกษาในระดับปริญญาตรี เงินเดือนในปัจจุบัน 40,001 บาท ขึ้นไป ปฏิบัติงานในแผนกควบคุมคุณภาพ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน อายุงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดอยู่ที่ 11-16 ปี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยองโดยภาพรวม อยู่ในระดับให้ความสำคัญมาก โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กร และด้านผลตอบแทน เรียงตามลำดับ ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยองโดยจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายข้อ เรียงลำดับ 5 อันดับแรก ได้ดังนี้

1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นทีมได้ดี
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน

4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีเกียรติไม่น้อยกว่าองค์กรอื่น

5. หัวหน้างานของท่านได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยองโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 รายการ ได้แก่ หัวหน้าผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านคงอยู่กับองค์กร และท่านมีความสุขกับงานที่ทำอยู่

สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 รายการ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่

ท่านได้รับในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านคงอยู่กับองค์กร ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านคงอยู่กับองค์กร เมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านคงอยู่กับองค์กร ท่านคิดว่าความมีชื่อเสียงขององค์กรส่งผลให้ท่านอยากอยู่กับองค์กร และท่านคิดว่าความน่าเชื่อถือขององค์กร มีส่วนที่ทำให้ท่านอยากอยู่กับองค์กร

สถานภาพส่วนบุคคลด้านเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านอยู่ในระดับที่ดี

สถานภาพส่วนบุคคลด้านแผนกที่ปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านอยู่ในระดับที่ดี และหัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนเมื่อท่านเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กร ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมในการแบ่งงานให้กับพนักงาน หัวหน้างานของท่านให้การสนับสนุนเมื่อท่านเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ท่านมีความสุขกับงานที่ท่านอยู่ และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน

8. อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนดังนี้

8.1 จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง ให้ความสำคัญต่อด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กรในระดับมาก และด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานจะช่วยให้เพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ได้ผลให้พนักงานอยากอยู่กับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีนี้เฮอร์ชเบอร์เกอร์ที่กล่าวว่า การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน จะเป็นการง่ายที่จะดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการดึงดูดใจให้พนักงานมีความพอใจและผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร

8.2 จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภาคอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดระยอง ให้ความสำคัญต่อด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านภาพลักษณ์องค์กรในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่การอยากอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด

9. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางดังต่อไปนี้

9.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

9.1.1 จากการวิจัยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในงาน ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรให้มีการจัดทำ และวางแผนแนวทางในการส่งเสริมในด้านสภาพแวดล้อมในงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร นอกจากจะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเพื่อให้เป็นตัวยึดเหนี่ยวพนักงานให้อยู่กับองค์กรแล้วยังได้ประโยชน์ในเรื่องความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่องานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.1.2 องค์กรควรจัดให้มีการประเมินแบบรอบด้าน เพื่อเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินเพื่อหาจุดบกพร่องต่างๆ ที่อาจถูกมองข้าม โดยประเมินบนพื้นฐานของความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม

9.1.3 องค์กรควรมีการจัดอบรมเพิ่มเติมในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะให้พนักงาน

9.1.4 องค์กรควรปรับปรุงและพัฒนาด้านภาพลักษณ์ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง และควรให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นว่าอยากให้องค์กรมีภาพลักษณ์อย่างไรต่อทั้งสังคมภายนอกและภายในบริษัทเองเพื่อความยั่งยืน

9.1.5 องค์กรควรเปิดโอกาสและหาช่องทางที่เข้าถึงได้ง่ายเพื่อให้พนักงานในทุกระดับสามารถแสดง

ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และนำผลความคิดเห็นที่มีประโยชน์นั้นไปปรับปรุงใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

9.1.6 องค์กรควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และลดขั้นตอนในการทำงาน

9.1.7 องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมทั้งร่วมแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่สำคัญไว้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

9.2.2 ควรมีการศึกษากการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดอื่นๆ เพื่อเพิ่มมุมมองในด้านต่างๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น

9.2.3 ควรมีการศึกษากการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กร เปรียบเทียบในด้านตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้หลากหลายยิ่งขึ้น

9.2.4 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านภาพลักษณ์องค์กร เพื่อเพิ่มมุมมองในด้านต่างๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น

9.2.5 ควรมีการสำรวจเหตุผลของการลาออกของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรขององค์กร

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] Department of Employment. (2018). *The trend of unemployment from the resignation of workers 2013-2017*. [online]. Available: <http://social.nesdb.go.th>. (in Thai).
- [2] K., Kaewta. (2018). *Theories of motivation: Frederick Herzberg*. [online]. Available: <https://www.gotoknow.org>. (in Thai).
- [3] S., Thanyarat. (2018). *Maintaining employees of Anyathanee industrial estate*. Master of Business Administration, (Human), Kasembundit University. Academic Journal, 12(1). (in Thai).
- [4] T., Piya and K., Saksinee. (2017). *The relationship between motivation to work and organizational commitment of Thai Summit Automotive*. Master Business Administration, Southeast Bangkok College. (in Thai).
- [5] K., Marinthip, and K., Thaveesak. (2018). *Human resource management and environmental factors affect the potential personnel*. [online]. Available: <http://ejournals.swu.ac.th>. (in Thai).

- 23