

# ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของอุตสาหกรรมพลาสติก ในภาคกลาง ของประเทศไทย

## Factors Affecting the Personnel Gen Y Retention of Plastic Industry in Central Region of Thailand

ชญัญชิดา ระหว่างบ้าน  
Chananchida Rawangban

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด 1458 ถนนเพชรเกษม อำเภอ  
ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

*Master of Business Administration. (M.B.A.) Stamford International University 1458 Petchkasem  
Road, Cha-Am Phetchaburi 76120*

\*To Whom correspondence should be address. e-mail : chananchida\_meme@hotmai.com

**Received:** 29 October 2019, **Revised:** 20 November 2019, **Accepted:** 23 December 2019

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) ปัจจัยส่วนบุคคล 2.) ปัจจัยในการชำระรักษา 3.) การชำระรักษาบุคลากร 4.) เปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5.) ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติเชิงอนุมานใช้ ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีแอลเอสดี การทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย ในเขตภาคกลางของประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18 – 22 ปี มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001 – 30,000 บาท 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรของพนักงานบริษัทกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการใช้แนวปฏิบัติ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มาเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความยืดหยุ่น ด้านการให้ทิศทางในการทำงาน ด้านการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้า ด้านการจ้างงานอย่างชาญฉลาด ด้านการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า และด้านการปรับผลตอบแทนตามลำดับ 3) ปัจจัยการชำระรักษาบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทยในภาพรวม อยู่

ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเต็มความสามารถ มาเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การดำรงความเป็นพนักงาน และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตามลำดับ 4) พนักงานบริษัทกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ในอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 5) ปัจจัยในการชำระรักษาบุคลากรด้านการจ้างงานอย่างชาญฉลาด ด้านการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้า ด้านการให้ทิศทางการทำงาน ด้านการให้ความยืดหยุ่น ด้านการใช้นโยบายปฏิบัติ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสูง และด้านการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรเงินออเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** การชำระรักษาบุคลากร อุตสาหกรรมพลาสติก เงินออเรชั่นวาย

### Abstract

This study aims to 1) study personal factors of employee retention 2) explore factors affecting employee retention 3) employees retention 4) compare personal retention classified by personal factors and 5) study factors affecting Gen Y employee retention of plastic industrial group in central region of Thailand. Questionnaire is used as a tool to collect data from 400 employees. The data is analyzed with descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics including independent t-test, one-way ANOVA, LSD, multicollinearity, and multiple regression analysis.

The research results show that, 1) The majority of Gen Y employees who work for plastic industrial group in central region of Thailand are male, aged between 18 to 22. Their educational level is below bachelor's degree. They are working for 1 to 3 years and earn a salary of 10,001 to 30,000 baht. 2) In overall, the factors that affect personal Gen Y retention are at high level. As for individual aspects, human resources management practices on high performance employee was the first one to be considered, followed by working flexibility, working direction guidance, smart employment, career advancement discussion, offering of higher income, and income adjustment, respectively. 3) factors affecting Gen Y employee retention of plastic industrial group in central region of Thailand are at high level. As individual aspects, extensive performance was the first one to be considered, followed by maintaining employee status, and having a positive attitude toward the organization, respectively. 4) When investigate personal aspect of Gen Y employees with different educational level, it reveals that the different of educational level significantly caused differences in level of commitment to the organization at 0.05 level of significance and 5) Gen Y employees retention factors including smart employment, career advancement discussion, working direction guidance, working flexibility, human resources management practices on high performance employee, and offering of higher income significantly affect personnel Gen Y retention of plastic industry in Central Region of Thailand, at 0.01 level of significance.

**Keyword :** employees retention, plastic industry, generation Y

## บทนำ

ทุก ๆ องค์การสำหรับการเข้าออกสลับเปลี่ยนหมุนเวียนของพนักงานนั้นถือเป็นเรื่องปกติ แต่หากถ้ามีอัตราการเข้าออกของพนักงานที่มากหรือมีความถี่มากเกินไปถือเป็นเรื่องที่ไม่ปกติ และจะส่งผลกระทบต่อองค์กร เพราะอาจจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ไม่ราบรื่นได้ ปัจจุบันกลุ่มพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ ๆ ในองค์กรกำลังเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาองค์กร ซึ่งรู้จักและเรียกกันว่า เจนเนอเรชั่นวายซึ่งก็คือคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523 -2543 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตเป็นอย่างมากทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิตและดูแลเอาใจใส่ลูก ๆ เป็นอย่างดี เด็กที่เกิดในยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่เด็ก ได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ค่อยได้ มีการศึกษาที่ดี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข ชอบแสวงหาสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด กล้าซัก กล้าถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมากและมองว่าการนิยมนิยมชมชอบวัฒนธรรมหรือศิลปะต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา คนกลุ่มนี้อยู่ในช่วงวัยเรียน และวัยทำงาน และจากการที่ยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องจึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน เรียกได้ว่าสามารถใช้เครื่องมือการสื่อสารต่างๆ ได้คล่องแคล่ว อย่างที่เราอาจจะเคยเห็นภาพคนยุคใหม่ที่นั่งเล่น iPad ไปด้วยคุยโทรศัพท์ไปด้วย แลบบางคนยังกินข้าวไปพร้อม ๆ กันด้วยอีกต่างหาก

การทำงานของ คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่ชอบวันแมนโชว์มากกว่า เพราะคนในวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะถูกฝึกมาแบบนั้น ต่างจากวัยเจนเนอเรชั่นวาย ที่เติบโตมาพร้อมกับการประชุม การระดมความคิดเห็น แต่ทว่าคนกลุ่มนี้จะไม่ค่อยอดทนเหมือนคนรุ่นพ่อแม่เท่าไรนัก หวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูง ๆ แต่ไม่ยอมเริ่มต้นจากการทำงานข้างล่างขึ้นไป มีความคาดหวังในการทำงานสูงต้องการค่าชม กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน พอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง เช่น ไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อน นอกจากนี้ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีใจช่วยเหลือสังคมนักกีฬาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดีและแน่นแฟ้นกับพ่อแม่

ในองค์กรจะมีบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่หลายระดับที่รับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้างานระดับต้น และพนักงานปฏิบัติการบุคคลดังกล่าวจะมีขอบเขตหน้าที่ต่างกันตามที่องค์กรกำหนดไว้ ในองค์กรโดยทั่วไปผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนดนโยบายขององค์กร ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะทำหน้าที่วางแผนที่จะปฏิบัติตามนโยบายให้มีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานระดับต้นจะเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งจะมอบหมายสั่งการให้พนักงานปฏิบัติการเป็นผู้ปฏิบัติตั้งแต่กระบวนการแรกถึงกระบวนการสุดท้ายซึ่ง จะเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพมากหรือน้อย จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสั่งการ การควบคุมการตรวจสอบการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของพนักงาน [1]

สำหรับอุตสาหกรรมพลาสติกไทย ก่อตั้งเริ่มจากในช่วง 20 กว่าปีที่แล้ว ผู้ผลิตสินค้าพลาสติกในประเทศประสบปัญหาภาณินำเข้าเม็ดพลาสติก ซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักของผลิตภัณฑ์พลาสติกทุกชนิด การประเมินราคาเม็ดพลาสติกที่นำเข้าและเก็บภาษีของกรมศุลกากรเป็นอุปสรรคต่ออุตสาหกรรมพลาสติกอย่างมากกรมศุลกากรประเมินราคาตามปริมาณของนำเข้า ซึ่งบางครั้งราคาวัตถุดิบหลังเสียภาษีต่างกันระหว่างปริมาณมากและน้อยถึง 100 เหยียด

ต่อต้าน สถานการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้นำเข้ารายย่อยต้องเลิกกิจการ เหลือแต่เพียงผู้นำเข้ารายใหญ่เพียง 3 ราย ปัญหาที่ตามมาคือราคาวัตถุดิบไม่แน่นอนขึ้นอยู่กัปริมาณและเวลาที่นำเข้าของผู้นำเข้าทั้ง 3 ราย หากนำเข้ามาพร้อมกันหรือใกล้เคียงกันราคาจะตกต่ำ แต่เมื่อวัตถุดิบจะหมดสต็อกราคาจะสูงมาก ผู้ประกอบอุตสาหกรรมพลาสติกจึงรวมตัวกันและคิดก่อตั้งสมาคมฯ ก่อปรกัเมื่อปี พ.ศ. 2524 เมื่อสมาคมอุตสาหกรรมพลาสติกประเทศไทยได้จัดประชุมสมาคมพลาสติกในกลุ่มประเทศอาเซียน และได้เชิญผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์พลาสติกรายใหญ่ของไทยจำนวนหนึ่งเข้าร่วมประชุม ในที่ประชุมได้เสนอแนะว่าผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์พลาสติกของไทยน่าจะร่วมกันจัดตั้งสมาคมพลาสติกขึ้นในประเทศไทย เพื่อให้เกิดการพัฒนาในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย และเพื่อแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบโดยส่วนรวมต่อวงการพลาสติกไทย นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งรวมความรู้ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความเจริญเติบโตอย่างมีรูปแบบในอนาคต ทั้งนี้ในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย จะแบ่งหมวดหมู่ประเภทผู้ประกอบการเป็นดังนี้ ตัวแทนจำหน่ายเครื่องจักร, ตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก, ตัวแทนจำหน่ายเม็ดพลาสติกและสารเติมแต่ง, ผู้ประกอบการรีไซเคิล, ผู้ประกอบชิ้นส่วนผลิตภัณฑ์พลาสติก, ผู้ผลิตเครื่องจักร, ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พีอีโพรเคมี, ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก, ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ไฟเบอร์กลาส, ผู้ผลิตเม็ดพลาสติกคอมพาวด์ และเม็ดสีมาสเตอร์แบทซ์, ผู้ผลิตแม่พิมพ์, อื่นๆ ซึ่งในองค์กรของแต่ละผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมพลาสติกนี้ทุกแห่งต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายของแต่ละองค์กร หากองค์กรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดคณโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะทำได้ [2]

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก ยังมีปัญหาการลาออกในกลุ่มคนเจนเนอร์ชันวายเพื่อไปทำงานในองค์กรอื่นเพราะได้เงินเดือนที่สูงกว่า ซึ่งมีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า มีการจ้างงานที่ยาวนาน มีการเสนอผลตอบแทน สวัสดิการที่ดีกว่า และมีการปรับผลตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ดีกว่า การธำรงรักษานักงานเป็นกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรในระยะเวลายาวนาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษานักงานในกลุ่มเจนเนอร์ชันวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเจนเนอร์ชันวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลางประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษานักงานเจนเนอร์ชันวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลางประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาการธำรงรักษานักงานเจนเนอร์ชันวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย
4. เพื่อเปรียบเทียบการธำรงรักษานักงานเจนเนอร์ชันวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลางประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษานักงานเจนเนอร์ชันวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกไทย ในเขตภาคกลาง ประเทศไทย โดยประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวนตัวอย่างที่ใช้เท่ากับจำนวน 400 คน โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้นำทฤษฎีปัจจัยในการธำรงรักษานุเคราะห์ของ Gary Dessler, 2017 [3] และทฤษฎีการธำรงรักษานุเคราะห์ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกไทยมาจากการทบทวนมาจากการทบทวนวรรณกรรม เรื่องการธำรงรักษานุเคราะห์ของ Peter CarPELLI, 2000 [4] และ Gary Dessler, 2017 โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนปัจจัยสำคัญในการธำรงรักษานุเคราะห์ของอุตสาหกรรมพลาสติกไทยในเขตภาคกลาง ได้แก่ การปรับผลตอบแทน, การจ้างงานอย่างชาญฉลาด, การอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้า, การให้ทิศทางในการทำงาน, การให้ความยืดหยุ่น, ใช้แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูง, การเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า และตัวแปรตามคือการดำรงความเป็นพนักงาน, การทำงานเต็มความสามารถ, การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษานุเคราะห์ของอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษานุเคราะห์ของอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตรของ โรวินสกี และแฮมเบอร์ [5] จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านนำมารวมกันคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานบริษัทกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อได้แล้วนำค่าคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบารค์ [6] ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว จะนำแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้คำนวณเชิงสถิติดังนี้ ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการธำรงรักษานุเคราะห์กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D) นำเสนอเป็นค่าประกอบการบรรยายการวิเคราะห์การธำรงรักษานุเคราะห์กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการธำรงรักษานุเคราะห์ในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ใช้สถิติค่า t-test และวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference test (LSD test) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษานุเคราะห์กลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย โดยการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทำการทดสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

## สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยและการอภิปรายผลสามารถแบ่งออกเป็นตอนตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ ดังนี้

### ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย ในเขตภาคกลาง โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18 – 22 ปี มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 3 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001 – 30,000 บาท ซึ่งคาดว่าเกิดจากอุตสาหกรรมพลาสติกมีความต้องการแรงงานที่มีพลังกำลังสูงมากกว่าความละเอียดอ่อน ส่งผลให้แรงงานชายมีความเหมาะสมมากกว่าแรงงานหญิง อีกทั้งแรงงานที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าวยังมีการพัฒนาที่ดีด้วย ส่วนในด้านการศึกษาเนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ในระดับที่สูง ส่งผลให้มีแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก และเนื่องจากเป็นงานที่ใช้พลังกำลังมาก ทำให้มีช่วงระยะเวลาการทำงานที่สั้นเพียง 1-3 ปี และเงินเดือนที่ได้เฉลี่ย 10,001 – 30,000 บาท

### ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษามูลค่าเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการปรับผลตอบแทน พบว่า ถึงแม้กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย จะมีการปรับอัตราผลตอบแทนเป็นประจำทุกปี แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านรูปแบบของผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน อีกทั้ง การปรับผลตอบแทนในโอกาสอื่นๆ ที่เหมาะสมก็ยังมีเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น รวมไปถึง ผลตอบแทนเมื่อเทียบกับตลาดแรงงานแล้วยังมีระดับเพียงปานกลางเท่านั้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปรับผลตอบแทนของพนักงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการปรับผลตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกาญจน์อาภะ[7] ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ซึ่งพบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

2. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการจ้างงานอย่างชาญฉลาด พบว่า การจ้างงานของบริษัทมีระบบการสรรหาและการจ้างงานที่ดี สามารถจัดพนักงานให้เหมาะกับงานที่ถนัดและตรงกับความสามารถของพนักงาน อีกทั้งยังมีระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานอีกด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นการจ้างงานอย่างชาญฉลาด โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการจ้างงานอย่างชาญฉลาดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย [8] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า การบริหารบุคลากรหรือพนักงานที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้า พบว่า บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามผลการดำเนินงาน อีกทั้งการสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า รวมไปถึงยังมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานอย่างชัดเจน โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิวา อินตะใจ[9] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า ในด้านก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในระดับมาก

4. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการให้ทิศทางในการทำงาน พบว่า บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายงาน ขอบเขตในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการให้ทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนแก่พนักงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการให้ทิศทางในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เอกอนงค์ ศรีสำอาง และปิยนุช เงินคล้าย [10] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การธำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า การกำหนดเส้นทางในการทำงานให้กับบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

5. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการให้ความยืดหยุ่น พบว่า บริษัทมีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำไปปรับเปลี่ยน ทั้งวิธีการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ยังมีแนวทางการแก้ปัญหาที่หลากหลายให้กับพนักงานอีกด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นการให้ความยืดหยุ่นในการทำงานแก่พนักงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการให้ความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เอกอนงค์ ศรีสำอาง และปิยนุช เงินคล้าย [10] การธำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า การให้ความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

6. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการใช้แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูง พบว่า บริษัทมีการคัดเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของพนักงานในระดับต่างๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการใช้แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการใช้แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตนกุล และกังวาล ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ [11] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง Talent Retention: กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหาร บริษัท ทูวิชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพรายบุคคล มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาพนักงานและสร้างพนักงานให้เก่งขึ้นได้

7. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า พบว่า บริษัทมีแนวทางในการปรับเงินเดือนของพนักงานให้สูงขึ้น รวมไปถึงการปรับตำแหน่งงาน และการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน อีกทั้งยังมีการปรับโบนัสให้สูงขึ้นในทุกๆ ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่าให้กับพนักงาน โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระวุฒิ ศรีประสิทธิ์ชัย [8] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานในห้างอู่ยกบงค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตอนที่ 3 การศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย**

1. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรนซ์วายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการดำรงความเป็นพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพอใจ ทั้งต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และการปฏิบัติงานในบริษัท อีกทั้งยังมีความสุขกับการทำงานด้วย ซึ่งถือได้ว่าพนักงานมีความต้องการในการดำรงความเป็นพนักงานของบริษัท โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการดำรงความเป็นพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิภา พุปลี้ม [12] ที่ทำการศึกษารื่อง การชำระรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัท เครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า ในด้านของการดำรงความเป็นพนักงาน นักการตลาดมืออาชีพของบริษัทดังกล่าวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรนซ์วายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการงานเต็มความสามารถ พบว่า บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้ ส่งผลให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการงานเต็มความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิภา พุปลี้ม [12] ที่ทำการศึกษารื่อง การชำระรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัทเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่า ในด้านการงานเต็มความสามารถนักการตลาดมืออาชีพของบริษัทดังกล่าวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรเงินเนอเรนซ์วายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ในด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานมีความสุขกับหน้าที่ของตนเองที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัทหรือองค์กร รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกัน นโยบายขององค์กรก็ชี้ให้เห็นเป้าหมายเดียวกัน และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันทุกฝ่ายและทุกคนในองค์กร ซึ่งถือได้ว่าพนักงานบริษัทมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยจากการศึกษาพบว่า ในด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิษฐา นิมแก้ว [13] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหาร โครงการ กรมชลประทาน สามเสน ซึ่งพบว่า พนักงานในสำนักบริหารโครงการ ชลประทาน สาสน มีความคิดเห็นในด้านของการมีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตอนที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบการชำระรักษานักการตลาดเงินเนอเรนซ์วายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทกลุ่มเงินเนอเรนซ์วายในอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษานักการตลาดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจากการศึกษาซึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการชำระรักษานักการตลาดในด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษานักการตลาดในด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอื่นๆ อาจเกิดจาก การที่พนักงานที่มีการศึกษาสูงและมีความสามารถและความชำนาญในงานด้านดังกล่าวสูง ซึ่งอาจอยู่ในตำแหน่งที่มีความกดดันต่อเป้าหมายในการทำงานสูง ดังนั้น จึงส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้ง พนักงานที่มีการศึกษาและทักษะสูง ต่างก็เป็นที่ต้องการของบริษัทอื่นๆ ทำให้เกิดการแก่งแย่งตัวพนักงานอีกด้วย ทฤษฎีสับสนุนที่ยกมาเป็นตัวอย่าง คือ ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) สามารถอธิบายได้ ดังนี้ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฟรดริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นิติพล กุตะโชติ ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg เป็น



ที่รู้จักและนิยามกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น Dual-Factor theory, TwoFactor theory, Motivation-Maintenance theory, Motivation-Hygiene theory ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) นี้ มีปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่างที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน จากการที่เขาได้ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburgh เป็นการสำรวจความพึงพอใจแบบดั้งเดิมคือ ความพึงพอใจ และความไม่พอใจในการทำงาน และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีความรู้ สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการ ทำงานถ้า ไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยนี้จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยตรงก็ตาม ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความ พยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัย ดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะ ของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

### ตอนที่ 5 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย มีปัจจัยทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

ด้านแรก ปัจจัยด้านการจ้างงานอย่างชาญฉลาด ประกอบด้วย การมีระบบสรรหาและจ้างงานที่ดี การมอบหมายพนักงานให้ทำงานที่ถนัดและมีความชำนาญ โดยพนักงานได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและมีการจ้างงานที่ยืดหยุ่นมีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

ด้านที่สอง ปัจจัยด้านการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้า ประกอบด้วย การสนับสนุนให้โอกาสปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือโอนย้ายตำแหน่ง การรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนางานให้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไป และผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การปรับเลื่อนขั้นมีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

ด้านที่สาม ปัจจัยด้านการให้ทิศทางการทำงาน ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดระยะเวลาเพื่อให้งานบรรลุ และการระบุรายละเอียดงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนมีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

ด้านที่สี่ ปัจจัยด้านการให้ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย การรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ขอบเขตระยะเวลาสามารถปรับเปลี่ยนได้ วิธีการสามารถปรับปรุงได้ให้เหมาะสม และมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายมีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

ด้านที่ห้า ปัจจัยด้านการใช้แนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสูง ประกอบด้วย องค์กรมีการสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการจัดอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการอบรมแล้ว และมีการการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานมีผลต่อการธำรงรักษานุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

ด้านสุดท้าย ปัจจัยด้านการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า ประกอบด้วย การเสนออัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นกว่าเดิม การปรับตำแหน่งงานในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม การเพิ่มสวัสดิการให้ และการปรับโบนัสสูงขึ้นในทุกๆ ปีมีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย

โดยปัจจัยทั้งหมด 6 ด้าน มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

1.ด้านการจ้างงานอย่างชาญฉลาด เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ดังนั้น การสนับสนุนให้มีระบบการสรรหาพนักงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดงานที่เหมาะสมกับความถนัดกับพนักงาน จะช่วยให้เกิดการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายได้ดียิ่งขึ้น

2.ด้านการอภิปรายเส้นทางความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ดังนั้น การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมไปถึงการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายได้ดียิ่งขึ้น

3.ด้านการให้ทิศทางการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ดังนั้น การกำหนดขอบเขต เป้าหมาย และระยะเวลาของงานให้ชัดเจน รวมถึงการอธิบายให้พนักงานได้เข้าใจ จะช่วยให้เกิดการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายได้ดียิ่งขึ้น

4.ด้านการให้ความยืดหยุ่น เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ดังนั้น การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน และวิธีการร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายได้ดียิ่งขึ้น

5.ด้านการใช้แนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสูง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ดังนั้น การสนับสนุนพนักงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้เกิดการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายได้ดียิ่งขึ้น

6.ด้านการเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายของกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกในภาคกลาง ประเทศไทย ดังนั้น การตั้งเป้าหมายให้กับพนักงาน ด้านการเสนออัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือการปรับตำแหน่งให้กับพนักงาน รวมไปถึงสวัสดิการและโบนัส จะช่วยให้เกิดการชำระรักษาบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายได้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- [1] สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม [อินเทอร์เน็ต].2553[เข้าถึงเมื่อ 18 มิถุนายน 2562]. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/334443>
- [2] Dessler, Gary. Human Resource Management. 7thed. New jersey: Prentice – Hall; 1997.
- [3] Dessler, Gary. Human Resource Management. 15th ed. Boston: Pearson; 2017
- [4] Cappelli, Peter. A Market-Driven Approach to Retaining Talent; Harvard Business Review: 2000; 78(1):103-111.
- [5] Rovinelli R. J., Hambleton R. K. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity; Dutch Journal of Educational Research: 1977; 2: 49-60.
- [6] Cronbach, L, J. Essentials of Psychological Test. 5thed. New York: Harper Collins; 1970.
- [7] ศิริกาญจน์อำภี. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2555.
- [8] ชีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร[ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2557.
- [9] รุ่งทิวา อินตะใจ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) [ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
- [10] เอกอนงค์ ศรีสำอาง และปิยนุช เงินคล้าย. การธำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต: 2559; 12:153-170.
- [11] สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันศิริตฤกุล และกังวาล ขอดวิศิษฐ์ศักดิ์. Talent Retention: กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหาร บริษัท ทรวูชั่นส์ จำกัด (มหาชน). [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2552.
- [12] ศศิกาน พูปลี้ม. การธำรงรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัทเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง.การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ไของค์ความรู้ สู่วิชาชีพยั่งยืน; 17 มิถุนายน 2559; วิทยาลัยนครราชสีมา. จังหวัดนครราชสีมา: 2559. 81-87.
- [13] ขนิษฐา นิ่มแก้ว. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.