

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะ ในจังหวัดสระบุรี

จิตรลดา ช่างประยูร*

ภาวิน ชินะโชติ**

ณัฐปภัศ จัยเจริญ***

Received : April 17, 2023

Revised : April 20, 2023

Accepted : May 22, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม 2) เปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และ 3) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี จำนวน 4,400 ราย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5%

ผู้รับผิดชอบบทความ : นางสาวจิตรลดา ช่างประยูร 27/38 หมู่ 1 ตำบลต้นตาล อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี 18160
E-mail : jitrada.tangkwa@gmail.com

* นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปัจจุบันทำงานตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสระบุรี

** D.B.A (Management) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** Ph.D (Public Policy) อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 415 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา 1) ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการสรรหานบุคลากร และลำดับสุดท้ายเป็นด้านค่าตอบแทนบุคลากร ส่วนผลการวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ พนักงานมีความตั้งใจทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ รองลงมา คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และพนักงานรู้สึกยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำที่สุด คือ พนักงานรู้สึกเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ทุกปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน และ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมโดยมีค่าการพยากรณ์ ร้อยละ 91.5 มีด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ ด้านการโยกย้ายและการทดแทน และด้านค่าตอบแทนบุคลากร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ยกเว้นด้านการสรรหานบุคลากรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ / การคงอยู่ / โรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะ

Human Resource Management Affecting Employee Retention of Industrial Factory in the Metal Industry in Saraburi Province.

Jitrada Chuangprayoon*

Pavin Chinachoti**

Nhatphaphat Juicharoen***

Abstract

The objectives of this study were 1) to study of human resource management and persistence of industrial workers, 2) to compare to the persistence of industrial workers. Classified by demographic factors; and 3) to study of human resource management affecting the persistence of industrial workers in the metal industry group in Saraburi province.

This study is a survey study. The population used in this study is industrial workers. The metal industry in Saraburi province has 4,400 people. Use Taro Yamane's calculation formula to determine sample size. The sample size is determined at 95% confidence and 5% error with a sample size of 415 people. The tools use in this research are data analysis questionnaire. A statistical package use to analyze the data, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Comparison of differences by demographic factors and multiple regression correlation analysis.

The results of the study found that 1) the results of human resource management analysis of industrial factory employees. Type of metal industry group in Saraburi Province, all 5 aspects found that all aspects were at a high level. Most of the samples were given importance in training

Corresponding Author : Miss. Jitrada Chuangprayoon, 27/38 Moo.1 Tontan, Saohai, Saraburi 18160,
E-mail : jitrada.tangkwa@gmail.com

* Master's degree student of Sukhothai Thammathirat Open University, policy and planning analyst of planning division, Saraburi provincial industry office.

** D.B.A. (Management) Assistant Professor, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

*** Ph.D (Public Policy), Lecturer in School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

and career development followed by recruitment and the last one is personnel compensation. The results of the persistence analysis of industrial factory workers overall, it was at a high level. The highest level of opinion is that employees are determined to work with their full potential in order for the organization to succeed, followed by that employees are proud and willing to tell others that they have worked at this organization, and employees feel committed and committed to the organization. The lowest level of opinion was that employees were willing to work overtime even for poor compensation, 2) results of comparative analysis of employee retention classified by demographic factors, it was found that all the different demographic factors affected the retention of industrial factory workers; and 3) human resource management affecting employee retention found that human resource management had an effect on retention of industrial factory employees. The forecasting value was 91.5 percent. There was a performance evaluation aspect. Training and career development migration, replacement and personnel compensation which has a positive coefficient except for recruitment with a negative coefficient.

Keywords : human resource management / persistence / industrial plants in the metal industry group

1. บทนำ

สถานการณ์ธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง และด้วยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ จึงมีต้องปรับตัว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมซึ่งถือว่า มีบทบาทสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ทำให้ตลาดมีการขยายตัว และความต้องการทางด้านแรงงานสูงขึ้น ส่งผลให้หลายอุตสาหกรรมประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะจังหวัดสระบุรีที่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หลายประเภท ทั้งภาคโรงงานอุตสาหกรรมและเหมืองแร่ที่สำคัญของประเทศไทย อีกทั้งยังมีรายได้ต่อหัวของประชากรที่สูงในโซนภาคกลางและของประเทศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความสำคัญของสภาพแรงงาน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อองค์การจากช่วงกลุ่มอายุของคนทำงานนั้น ปัจจุบันส่วนใหญ่ในองค์การมีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่หลายเจเนอเรชัน อย่างไรก็ตามบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นในตลาดแรงงานนั้น นับว่าเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในองค์การมากยิ่งขึ้น จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การต้องปรับตัว เพื่อลดช่องว่างและพัฒนาบุคลากรโดยใช้โอกาสจากคุณลักษณะเด่นของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และความสามารถในการทำงานที่ต้องปรับตัวได้ดีอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากร

และองค์การทำงานร่วมกันเดินต่อไปได้ รวมทั้งความเชื่อมั่นในองค์การก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข

ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์การ ทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย เมื่อเทียบกับการจัดการเทคโนโลยีหรือเงินทุน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขององค์การต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และนำองค์การไปสู่เป้าหมายต่อไปได้ (Shaukat, Ashraf and Ghafoor, 2015)

การคงอยู่ของพนักงานในปัจจุบัน มีความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างน้อยมีอัตราการเปลี่ยนงานและลาออกสูง ด้วยบุคลากรในปัจจุบันมีการศึกษาที่ดี จบการศึกษาจากสถาบันชั้นนำมีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเอง มีความเชื่อมั่นสูง และมีความเป็นผู้นำ ด้วยยุคสมัยและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้และการใช้ชีวิตในยุคของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวดเร็ว และมีแนวโน้มที่จะมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านโทรคมนาคมที่มีความสะดวกสบายมากขึ้น การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ที่มีความรวดเร็วและทันสมัย มีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต ทำให้การเลือกเข้าทำงานของคนในปัจจุบันมีความต้องการที่จะมีความมั่นคงในชีวิต มีรายได้ที่ดี มีสังคมที่น่าอยู่ สามารถเลือกรูปแบบการทำงานตามความต้องการให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตมากขึ้น การดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาทำงานในองค์การจึงยังต้องมีการพัฒนาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การให้มีความทันสมัย ความน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงการันตี

มีสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าของงานและมีความมั่นคง เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ในจังหวัดสระบุรีมีโรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญอยู่มากมาย ด้วยความเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมและเหมืองแร่ที่สำคัญมากของประเทศ ทำให้ปัญหามลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมนั้นไม่ใช่แค่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะมลพิษทั้งทางอากาศและน้ำสามารถแพร่กระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดผลเสียต่อสิ่งมีชีวิตอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติ คน หรือสัตว์ จากการประกอบกิจการโรงงานทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการนำไปปรับใช้และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและสามารถยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

2.2 เปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามประชากรศาสตร์

2.3 ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ วิจัยเชิงปริมาณที่เน้นวิธีการสำรวจ ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี จำนวน 131 โรงงาน มีบุคลากรจำนวน 4,400 คน (ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พฤษภาคม 2565) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ Yamane (1973) อ้างอิงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543) การกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% มีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างดังกล่าวเป็นจำนวนทั้งสิ้น 415 ตัวอย่าง จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ฝายงาน และตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการโยกย้ายและการทดแทน มีทั้งหมด 25 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ค่าคะแนนเพื่อวัดระดับคะแนน โดยทุกข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale)

ตามแบบสอบถามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาจจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1) **วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลตามประชากรศาสตร์** เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และระดับความตั้งใจคงอยู่ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) **วิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีในองค์กร** ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการโยกย้ายและการทดแทน ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) **วิเคราะห์ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต่อการคงอยู่ของพนักงาน** ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 **สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic)** ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความแตกต่าง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการโยกย้ายและการทดแทนกับการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยใช้สถิติ T-Test และ One-way ANOVA (F-Test) ในการทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการคงอยู่ในงานของพนักงาน และศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.3 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 46.3 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.7 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 35.7 อายุการทำงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี ร้อยละ 42.4 ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกการผลิต ร้อยละ 29.4 และทำงานในตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 68.7 โดยแจกแจงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	217	52.3
หญิง	194	46.7
อื่นๆ	4	1.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	41	9.8
30-40 ปี	192	46.3
41-50 ปี	126	30.4
50 ปีขึ้นไป	56	13.5
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	11.8
ปริญญาตรี	343	82.7
ปริญญาโท	23	5.5
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.0
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	12	2.9
15,000-20,000 บาท	148	35.7
20,001-30,000 บาท	145	34.9
30,001-40,000 บาท	75	18.1
40,000 บาทขึ้นไป	35	8.4
5. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	6	1.4
2-5 ปี	176	42.4
6-10 ปี	143	34.5
11-15 ปี	66	15.9
มากกว่า 15 ปี	24	5.8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกการตลาด	48	11.6
แผนกการเงิน/บัญชี	10	2.4
แผนกการผลิต	122	29.4
แผนกบุคลากร	84	20.2
แผนกการขาย	13	3.1
แผนกวัสดุดิบ	16	3.9
แผนกซ่อมบำรุง	16	3.9
แผนกคลังสินค้า	8	1.9
แผนกไอที	11	2.7
แผนกอื่น ๆ	87	21.0
7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
พนักงาน	285	68.7
หัวหน้างานหรือหัวหน้ากะ	15	3.6
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	8	1.9
หัวหน้าแผนก	26	6.3
ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก	9	2.2
ผู้จัดการแผนก	18	4.3
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	25	6.0
ผู้จัดการฝ่าย	18	4.3
รองผู้จัดการโรงงาน	4	1.0
ผู้จัดการอาวุโส	3	0.7
สูงกว่าผู้จัดการอาวุโส	4	1.0

4.2 ผลการศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นต่อระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านการโยกย้ายและการทดแทน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และด้านค่าตอบแทนบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย
ด้านการสรรหาบุคลากร	4.10	0.690	มาก
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ	4.15	0.587	มาก
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.84	0.597	มาก
ด้านค่าตอบแทนบุคลากร	3.39	0.695	มาก
ด้านการโยกย้ายและการทดแทน	3.65	0.559	มาก
ผลรวมทั้ง 5 ด้าน	3.83	0.625	มาก

4.3 ผลการศึกษาการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

จากการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยระดับที่สูงที่สุด คือ พนักงานมีความตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา

คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนความคิดเห็นในระดับต่ำที่สุด คือ พนักงานรู้สึกเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 2.16 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ความหมาย
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร	3.88	0.734	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.20	0.402	มาก
3. ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน จนทำให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.86	0.727	มาก
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	2.16	0.598	น้อย
5. ท่านมีส่วนช่วยอย่างมากในความสำเร็จขององค์กร	3.45	0.763	มาก
6. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านอยู่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะร่วมงานด้วย	3.72	0.499	มาก
7. ท่านรู้สึกสูญเสียผลประโยชน์เป็นอย่างมาก หากท่านลาออกจากองค์กรนี้	3.70	0.879	ปานกลาง
8. ท่านจะอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีที่อื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.38	0.751	มาก
9. ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน	3.76	0.427	มาก
10. ท่านรู้สึกยึดมั่นและผูกพันกับองค์กร	4.00	0.426	มาก
11. ท่านตั้งใจทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.46	0.760	มากที่สุด
12. ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	3.80	0.402	มาก
13. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.90	0.712	มาก
รวม	3.71	0.621	มาก

4.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

จากการเปรียบเทียบการคงอยู่ของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ทุกปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวม

(n = 415)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
ด้านการสรรหาบุคลากร (X ₁)	1	0.166	0.221	0.124	0.203	0.207
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ (X ₂)		1	0.543	0.855	0.524	0.782
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X ₃)			1	0.564	0.666	0.845
ด้านค่าตอบแทนบุคลากร (X ₄)				1	0.526	0.749
ด้านการโยกย้ายและการทดแทน (X ₅)					1	0.801
Y						1

4.5 ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

จากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวม

(n = 415)

	B	Beta	T
ค่าคงที่	0.183		2.417
ด้านการสรรหาบุคลากร (X ₁)	-0.012	-0.014	-0.920
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ (X ₂)	0.292	0.348	12.290
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X ₃)	0.345	0.422	20.432
ด้านค่าตอบแทนบุคลากร (X ₄)	0.030	0.050	1.741
ด้านการโยกย้ายและการทดแทน (X ₅)	0.258	0.314	15.656

R = 0.957 R² = 0.915 SE_{est} = 0.108 F = 882.499 *p < 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี มีค่าเท่ากับ 0.422 (X_3), 0.348 (X_2) และ 0.314 (X_5) ตามลำดับ โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ และด้านการโยกย้ายและการทดแทน ส่งผลทางบวกในระดับที่ต่ำลงมา โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.957

$$\hat{Y} = 0.183 + 0.292 X_2 + 0.345 X_3 + 0.258 X_5$$

5. อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

5.1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน กับการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมตามที่ได้จำแนกนั้น พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีการทำงานที่เหมือนกัน มีรูปแบบนโยบายขององค์การ และระบบการบริหารจัดการในภาคอุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกัน ในการประกอบกิจการโรงงานประเภท

จากการพยากรณ์การคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยเลือกจากอันดับที่ค่าพยากรณ์สูงสุด 3 อันดับแรกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 91.5 (R^2) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE) 0.108 สมการในรูปแบบคะแนนดิบเป็นดังนี้

อุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา วงศ์สุทธิธรรม (2563) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ของงาน จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

5.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์การอยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน มณฑป (2561) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนบุคลากร ด้านการพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือทวีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปริญญญา ปิ่นทอง และคณะ (2562) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือพิลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน วิศวกรกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก องค์การต้องมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีหลักสูตรที่เหมาะสมและหลากหลายต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังได้รับการฝึกอบรม ทำให้พนักงานเจเนอเรชันวาย สามารถคาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถอยู่ในตลาดแรงงานต่อไปได้ และมีโอกาสในการประเมินผลงานเฉพาะบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการสร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญสำหรับพนักงานเจเนอเรชันวาย นอกจากนี้ต้องมีระบบติดตาม และประเมินความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนในการรักษาทักษะของพนักงานเหล่านี้ไว้ต่อไป

5.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง อยู่ในระดับสูงสุด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา บุญธรรม (2559) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน เนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่เหมาะสมชัดเจนในการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร ทำให้พนักงาน

มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีกับองค์การ อีกทั้งยังเป็นแนวทางเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมุข พรมพัย และคณะ (2561) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพทุกด้านของการทำงาน ถือว่าเป็นกลยุทธ์การจัดการที่มีผลต่อความผูกพันและการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานมากที่สุด เป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การให้อยู่ในระดับสูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรจิรา คนไหว และคณะ (2560) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ดี มีความยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี อันจะส่งผลให้ได้รับรางวัลค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย มีการปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

5.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ด้านค่าตอบแทนบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความเห็นว่าค่าตอบแทนของบุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน มณฑป (2561) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านรางวัลและค่าตอบแทน มีผลกระทบบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน และพนักงานยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทนจึงนับว่าเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาว และเพียงพอต่อการดำรงชีพกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนเป็นสิ่งของหรือเป็นรางวัลทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นตัวเงิน การให้บริการที่จับต้องได้ และผลประโยชน์ที่พนักงานได้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการคงอยู่ของพนักงาน โดยเงินค่าตอบแทนทุกรูปแบบที่จะจ่ายให้กับพนักงานต้องมีความเหมาะสม เป็นธรรม ทำให้เกิดความเสมอภาค และสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา บุญธรรม (2559) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เนื่องจากค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่การใช้ชีวิตประจำวันของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และพนักงานมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กร

5.5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ด้านการโยกย้ายและการทดแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความต้องการให้องค์กรมีการวางแผน เพื่อทดแทนตำแหน่งงานหรือการสร้างตัวตายตัวแทนของผู้ที่ใกล้เกษียณอายุงานในแต่ละสายงาน ซึ่งอยู่ในระดับสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน มณฑป (2561) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการโยกย้ายและการทดแทน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องของกรณีมีการโยกย้ายงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานต้องได้รับการชี้แจงเหตุผล

และรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานของบุคลากรที่ได้รับ การพิจารณาอยู่เสมอ และการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนงานในแต่ละครั้ง องค์กรจะให้ความสำคัญ ธรรมเสมอภาค และคำนึงถึงการเติบโตในระยะยาวขององค์กร ซึ่งพนักงานที่รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม เมื่อเขารู้สึกว่าตนเองได้รับรางวัลไม่เหมาะสมกับการทำงาน โดยเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลที่ผู้อื่นได้รับ ซึ่งส่งผลต่อการคิดในเชิงลบกับเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้พนักงานนั้นท้อแท้กับงานน้อยลง หรือตัดสินใจลาออกได้

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กันอยู่ 4 ด้าน จึงมีข้อเสนอแนะใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรต้องมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ และองค์กรต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่เหมาะสมชัดเจนในการพิจารณาประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุข

2) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจ

ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การต้องมีจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป และมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความผูกพันกันในองค์การ อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ตรงตรงตามวัตถุประสงค์จากผู้มีประสบการณ์จริง

3) ด้านการโยกย้ายและการทดแทน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การต้องมีการโยกย้ายและการทดแทนงาน ที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานคงอยู่กับองค์การได้มาก รวมทั้งการโยกย้ายและการทดแทนงานตามตำแหน่งที่ได้รับควรมีความชัดเจน และเป็นความสมัครใจของพนักงานหรือพิจารณาตามความเหมาะสมที่แท้จริง

4) ด้านค่าตอบแทนบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมโลหะ

ในจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การต้องชี้แจงถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันให้ชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ดีมีคุณภาพคงอยู่กับองค์การได้ในระยะยาว

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานต่างพื้นที่กัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพและอยู่กับองค์การต่อไปได้

2) ผู้ที่สนใจสามารถทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมกลุ่มอื่นได้ หรือกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพแวดล้อมและประเภทการประกอบกิจการที่แตกต่างกันออกไป เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเทียบเคียง และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การ

3) ศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าของงาน เป็นต้น ที่เป็นปัจจัยที่น่าสนใจที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์การในระยะยาวได้ เป็นการสร้างความสมบูรณ์ของงานวิจัยให้ครอบคลุมในประเด็นอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น

References

- Ali, Juhary Haji. (1994). *Personnel Management Practices in Malaysia: The Case of the State Economic Development Corporations*. St. Andrews (United Kingdom).
- Burachat Chandaeng and others. (2018). *Human Resource Management Process*. Maha Sarakham Province : Maha Sarakham Rajabhat University Printing House. (in Thai)
- Chanjira Konwai. (2007). *Human Resource Management that Affects the Engagement in the Organization of Hotel Staff : Case Study Novotel Phuket Phokeethra*. Phuket Rajabhat University, Faculty of Business Administration. (in Thai)
- Natphat Lapbamrungwong. (2018). *Human Resource Management in the Organization to be Successful*. Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Faculty of Business Administration and Information Technology. (in Thai)
- Natthanicha Raksawong. (2015). *Study on Personnel Development of Southeast Asia University to Increase Work Efficiency*. Master of Business Administration Thesis Siam University Human Resource Management. (in Thai)
- Panida Buntham. (2016). *Human Resource Management and Work-life Balance with Relationship towards Corporate Engagement : a Case Study of Asset Management Companies Bangkok Commerce Public Company Limited*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi Faculty of Business Administration Majoring in General Management. (in Thai)
- Patinya Pinthong. (2018). *The Influence of Human Resource Management on Intention Persists of Engineer Staff Generation Y group in Industrial Estates Rayong Province*. Kasetsart University, Department of Industrial Management and Development, Department of Business Management. (in Thai)
- Piyaporn Hongsaeng. (2012). *Human Resource Management that Affects Employee Engagement in the Organization Government Savings Bank branch in Bangkok*. Master of Business Administration Thesis Management Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Pramuk Phrompui and others. (2019). *Human Resource Management that Affects Work Efficiency of Employees of the Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand*. Ramkhamhaeng University, Faculty of Business Administration. (in Thai)

- Thanattha Thonghom. (2013). *Influence of Human Resource Management on Efficiency Performance of Personnel of Krabi Oil Palm Planters Cooperative Co., Ltd.* Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Faculty of Business Administration Majoring in General Management. (in Thai)
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis (third edition)*. New York: Harper and Row Publication.