

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำระรักษาผู้มีศักยภาพสูงใน
บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
แหล่งเงิน เงินรายได้

ประจำปีงบประมาณ 2559 จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุน 150,000 บาท

ระยะเวลาทำการวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2558 ถึง 30 กันยายน 2559

หัวหน้าโครงการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรัตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการชำระรักษาผู้มีศักยภาพสูงในบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และ 2) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการชำระรักษาผู้มีศักยภาพ
สูงในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานผู้มีศักยภาพสูงในบริษัทผลิตยานยนต์
แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 423 ตัวอย่าง ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน
ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการชำระรักษาผู้มีศักยภาพสูงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อ
การชำระรักษาพนักงาน ในส่วนของการจัดการอาชีพนามัยและความปลอดภัย ไม่มีผลต่อการชำระ
รักษาพนักงานในเชิงเส้นตรง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการชำระ
รักษาพนักงาน ได้ร้อยละ 56.1

คำสำคัญ: การชำระรักษาพนักงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้มีศักยภาพสูง

Research Title: Human Resource Management Affecting Talent Employee Retention at Auto Parts Manufacturing Company in Amata Nakorn Industrial Estate

**Researcher: Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul
Faculty of Administration and Management**

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of talent retention at an automotive parts manufacturing company and 2) to explore the influence of human resource management on talent retention at an automotive parts manufacturing company. 423 talent employees of an automotive parts manufacturing company in Amata Nakorn industrial estate were selected as research sample by using simple random sampling method. Questionnaires were used as research instrument. Statistics include percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used for hypothesis testing. The results were as follows:

1. The level of talent retention was at moderate level.
2. Compensation management, training and development, and performance management could affect talent retention. In addition, safety and hygiene management had no effect on the talent retention. All independent variables could affect talent retention at 56.2 percent.

Keywords: employee retention, human resource management, talent

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการธำรงรักษาพนักงาน.....	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนา.....	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน.....	13
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน.....	19
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย.....	24
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4.2 ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	39
4.3 ระดับการธำรงรักษาพนักงาน.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ การจ้างรักษาพนักงาน	48
บทที่ 5 สรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	50
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	50
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	51
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	54