

แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
จังหวัดระยอง

จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ชลบุรี 20131

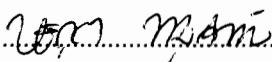
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

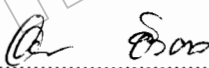
..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

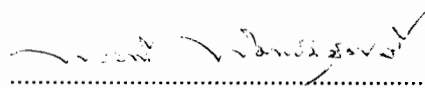
..........อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..........ประธาน
(ดร.ปริญญา ทุมสตัน)

..........กรรมการ
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

..........กรรมการ
(ผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ)

..........กรรมการ
(ดร.พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..........คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพชณี นนทศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีความกรุณาและช่วยเหลือได้อย่างดียิ่งจาก
ดร.พรรัตน์ แสงหาญ ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิญญา อิงอาจ
คณะกรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนให้
การสนับสนุนต่าง ๆ และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้
ทุ่มเทประสิทธิภาพและความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมา โดยตลอด และเจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ ที่ได้ให้
ความช่วยเหลือด้านการประสานงานในทุก ๆ เรื่อง

และท้ายสุดขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว เพื่อน ๆ นิสิตสาขาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ รุ่น 8 และคุณเจมส์ที่ได้ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์

51928884: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การบริหารคน / นิคมอุตสาหกรรม / ระยอง

จุฬาทิพย์ สุขสวัสดิ์: แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (TALENT MANAGEMENT OF COMPANIES IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรณี แสงหาญ, Ph.D., อภิญญา อิงอาจ, Ph.D., 104 หน้า, ปี พ.ศ. 2555.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ การบริหารคนดี คนเก่งและการธำรงรักษาคคนดี คนเก่งของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง โดยจำแนกตามประเภทธุรกิจและขนาดของประกอบการ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มีจำนวน 120 ตัวอย่าง ได้จากการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยการกำหนดให้ประเภทของสถานประกอบการแบ่งชั้นภูมิ (Strata) จำนวน 3 ชั้นภูมิ โดยอาศัยกรอบแนวคิดของแฮร์ เบ็คคิน และแอนเดอร์สัน (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) ที่ได้เสนอว่าควรใช้ กลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กันในแต่ละกลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มจากแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 40 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการจับ สลากชื่อสถานประกอบการในแต่ละประเภทของอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ และ อุตสาหกรรมพลาสติก ยาง และเคมีภัณฑ์

สำหรับแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก โดยแบบสอบถามส่วนแรกออกแบบและสร้างขึ้นโดยศึกษา และการวิเคราะห์องค์การที่มีการนำการบริหารคนดี คนเก่งไปใช้ที่สรุปโดย กฤติน กุลเพ็ง โดยผู้วิจัยนำ 4 กระบวนการมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ ด้านการสรรหา การคัดเลือกหรือการระบุ การพัฒนา และการจูงใจคนดี คนเก่ง และส่วนที่สองได้ออกแบบและสร้างขึ้นโดย อาศิย์แนวคิดของอีริก (Eric, 2003, p. 52) ที่กำหนดปัจจัยในการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทของหัวหน้า วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนา โอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ และผลตอบแทน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทดลองใช้ไปทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ซึ่งเป็น เครื่องมือที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นในการเก็บข้อมูล (สุวิมล ศิริภานันท์, 2549, หน้า 137)

ผลการศึกษพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้พึงเริ่มการเตรียมการและดำเนินการในการบริหารคนดี คนเก่ง ไปแล้วบางส่วนหรืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดหรือได้ดำเนินการไปแล้ว คือ ด้านการคัดเลือกหรือการระบุคนดี คนเก่ง และเมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านแนวทางการปฏิบัติด้านการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง ของ องค์การ เป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานของคคนดี คนเก่ง บทบาทของ หัวหน้างานในการบริหารคนดี คนเก่ง และโอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ สามารถช่วยในการธำรงรักษาคคนดี คน เก่ง ในองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน ได้มีการเตรียมการและดำเนินการ ในการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์การ ไปแล้วบางส่วนหรืออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และมีความคิดเห็นด้านแนวทางการ ปฏิบัติด้านการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง ขององค์การที่เหมือนกัน เมื่อมีการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุเพื่อเปรียบเทียบตัว แปรการบริหารคนดี คนเก่ง กับการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตาม ขนาดของสถานประกอบการแล้ว พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรการบริหารคนดี คนเก่ง กับการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง โดยจำแนกตาม ขนาดของสถานประกอบการไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และสถานประกอบการที่มีประเภทต่างกัน เพิ่งเริ่ม การเตรียมการและดำเนินการด้านการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์การ ไปแล้วบางส่วนหรืออยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ซึ่งความแปรปรวนของตัวแปรพหุเพื่อเปรียบเทียบตัวแปรการบริหารคนดี คนเก่ง กับการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง โดยจำแนกตาม ประเภทของสถานประกอบการไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

51928884: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; MM.

(HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: TALENT MANAGEMENT/ RETENTION

JUTHATHIP SUKSAWAT: TALENT MANAGEMENT OF COMPANIES IN
EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG. DISSERTATION ADVISOR:
PORNRAT SADANGHARN, Ph.D., ASST. PROF. APINYA INGARD, Ph.D., 104 P. 2011.

The study is a survey research on a comparative study towards administration and conservation for good and talented personnel working in enterprises at Eastern Seaboard Industrial Estate region, Rayong province, as classified according to type and size of the enterprises. Samples for the study comprised 120 persons obtained from stratified random sampling. The types of the enterprises were divided into 3 stratas based on Hair et al's framework (Hair et al, 2003), suggesting equal number in each sampling group. As a consequence, the researchers determined the sample groups through a random of 40 persons for each group with use of raffle draw technique for the name of enterprises of each type of industries as follows: automobile industry, iron and metal industry, and plastic, rubber and chemicals industry.

Regarding the questionnaire used for this study, it was divided into 2 sections. The first one was designed and constructed through studies and analyses on the organizations which were applied with the administration for good and talented personnel concluded by Kritin Kulpeng of which 4 procedures were applied for this study as follows: nomination, selection or identification, development and motivation for good and talented personnel. The second one was designed and constructed based on Eric's idea (Eric, 2003, p. 52) by determining the factors in conserving good and talented personnel in 5 aspects as follows: role of the work site, culture and environment of the work, learning and development, opportunity to progress, and potential of the receipts and rewards. The mentioned questionnaire was then tried out to determine its reliability value through use of Cronbark's Coefficient Alpha, a device to help reduce the tolerance which might occur during the data collection (Suwimon Tirakanan, 2549 B.E., p.137).

The findings revealed that, as a whole, the questionnaire respondents just started providing and implementing the administration for good and talented personnel in some parts. This could be rated at the medium level. When considering aspect by aspect, it was found that the one with the highest average score or being implemented already was the selection or the identification of the good and talented personnel. When analyzing their opinions towards ways of practice to conserve the good and talented personnel of the organizations for each aspect, it was found that those rated at the high level, ranging from more to less, were as follows: culture and environment of the work that supported good and talented personnel, roles of the work chief in administering the good and talented personnel, and opportunity to progress, and potential of the receipts, respectively. Besides, it was found that the enterprises with different sizes also provided and implemented the administration for the good and talented personnel in some parts of the organizations already. This could be rated at the medium level, as well. In addition, they had similar opinions with regard to the ways of practice to conserve the good and talented personnel of the organizations. After using Multivariate Analysis of Variance to compare the variable of the administration with that of the conservation for good and talented personnel of the enterprises at Eastern Sea Board Industrial Estate region, Rayong province as classified according to the sizes of the enterprises, it was found that there were no significant differences between the average score of the administration and that of the conservation at the 0.05 level. For the enterprises with different types, they just started providing and implementing the administration for good and talented personnel for some parts of the organization, as well. This could also be rated at the medium level. And, after using Multivariate Analysis of Variance to compare the variable of the administration with that of the conservation for good and talented personnel of the enterprises as classified according to the different types of the enterprises, it was found that there were no significant differences between the average score of the administration and that of the conservation at the 0.05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมาย และความสำคัญของคนดี คนเก่ง.....	9
แนวคิดการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารคนดี คนเก่ง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การพัฒนาเครื่องมือ.....	56
วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผล.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก	94
ประวัติของผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล.....	14
2-2 สรุปแนวคิดการบริหารคนดี คนเก่งขององค์กรต่าง ๆ.....	30
2-3 สรุปผลสำรวจปัจจัยที่ใช้ในการการจ้างรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง.....	44
4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร..	62
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร ด้านการสรรหาคคนดี คนเก่ง.....	62
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร ด้านการคัดเลือกหรือการระบุนคนดี คนเก่ง.....	64
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร ด้านการพัฒนาคนดี คนเก่ง.....	65
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร ด้านการจูงใจคนดี คนเก่ง.....	67
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างรักษา คนดี คนเก่ง ขององค์กรในปัจจุบัน.....	68
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรในปัจจุบัน ด้านบทบาทของหัวหน้างานในการบริหารคนดี คนเก่ง..	69
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรในปัจจุบัน ด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ สนับสนุนการทำงานของคนดี คนเก่ง.....	70
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรในปัจจุบัน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาคนดี คนเก่ง.....	71
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างรักษาคนดี คนเก่งขององค์กรในปัจจุบัน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ..	72
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรในปัจจุบัน ด้านผลตอบแทนที่ดึงดูดให้คนดี คนเก่ง ทำงานใน องค์กร.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการบริหารคนดี คนเก่งและการ ธำรงรักษาคนดี คนเก่งของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จ.ระยอง โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	74
4-14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุของตัวแปรการบริหารคนดี คนเก่ง และการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	75
4-15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการบริหารคนดี คนเก่ง และการธำรงรักษาคนดี คนเก่งของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ.....	76
4-16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพหุของตัวแปรการบริหารคนดี คนเก่ง และการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
2-1 แบบจำลองการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	12
2-2 แบบจำลองกระบวนการบริหารคนดี คนเก่ง.....	16
2-3 แบบจำลองการแบ่งกลุ่มพนักงาน.....	18
2-4 สรุปแนวทางในการธำรงรักษา คนดี คนเก่ง.....	39

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University