

ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษา  
ทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน  
The Influence of Two Factor Theory (Hygiene Factors – Motivational Factors)  
on Human Resource Retention of Generation Y worker to Remain Sustainability  
with the Organization

ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล และภัคชัญญา บุญชูคำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### Abstract

This research is to study of The Influence of Two-Factor theory (Maintenance factor - Motivator factor) on Human Resource Retention of Generation Y Worker to Remain with The Organization Sustainability. This research samples are 400 people. The objectives of the research are as follows; 1) to study the Two-Factor theory that influence the Hygiene factors of Generation Y human resources to be sustainable for the organization. Results of research with AMOS 2012 program. Analytical models are consistent with empirical data. ( $\chi^2=72.153$ ,  $df=1.01$ ,  $p=0.440$ ,  $GFI=0.981$ ,  $RMSEA=0.006$ ). The results of the study showed that the motivational factors had a positive influence on the empirical data. The Hygiene factors has an indirect influence on Generation Y retention of employees in Rayong Industrial Estate. 2) To study the motivational factors influencing the retention of Generation Y human resources to be sustainable by analyzing the confirmatory components. The Confirmatory Factor Analysis (CFA), which consists of 8 variables; Success, Praise, Respect, Responsibility, Good status, Progress, Work property, and Value, are found to be consistent with empirical data. The results showed that motivational factors affect retention. 3) To study the Hygiene factors that influence the sustainability of Generation Y human resources remains with the organization sustainably. The Confirmatory Factor Analysis (CFA) consists of seven variables; Retention, Management, Environment, Compensations, Relations, Work characteristics, and Life stability, are found to be consistent with empirical data. The results showed that maintenance factors affect retention. 4) To study the relationship of Incentive factors and Maintenance factors. Both factors were positively correlated with the retention of Generation Y for sustainability of employees in Rayong Industrial Estate.

**Keyword** : Hygiene Factors, Motivational Factors, Generation Y, Retention

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนผลของการวิจัยด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=72.153$ ,  $df=1.01$ ,  $p=0.440$ ,  $GFI=0.981$ ,  $RMSEA=0.006$ ) แสดงว่าโมเดลของกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางตรงส่วนทางด้านปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการดำรงรักษา Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร คือ ประสบความสำเร็จ การยกย่อง การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สถานภาพที่ดี ความก้าวหน้า

ลักษณะงาน มีคุณค่า พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร คือ กฎระเบียบ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในชีวิต พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษา 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัย พบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการดำรงรักษา Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

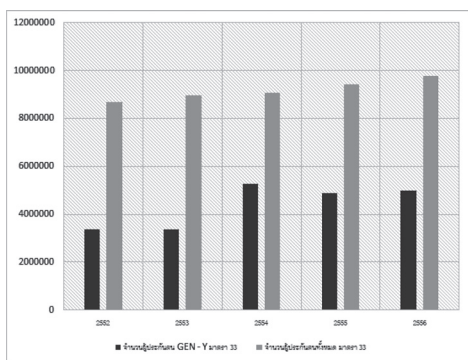
**คำสำคัญ :** ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ Generation Y การดำรงรักษา

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์แต่ละยุคล้วนมีความแตกต่างกัน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสังคมที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ทำให้มี คนที่สนใจที่จะศึกษาเรื่องราวของคนในแต่ละรุ่น ที่เกี่ยวข้องกับยุคสมัย ซึ่งเรียกแบบสากลว่า เจเนอเรชัน (Generation) ซึ่งมีการแบ่งคนรุ่นต่างๆ ถึง 8 เจเนอเรชัน ซึ่งถ้าเราจะกล่าวถึง 3 เจเนอเรชันหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัยทำงานและมีบทบาทกับทุกองค์กรในปัจจุบัน (ภราดร จำนวเวช, 2558 : 1)

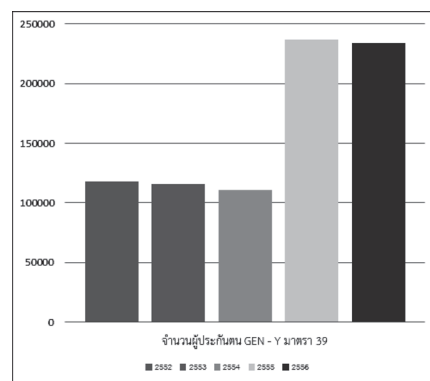
เมื่อเรานำ คน 3 รุ่น ที่กำลังอยู่วัยทำงาน มารวมกันในองค์กร เปรียบเหมือนนำคนแต่ละแบบมาทำงานร่วมกัน โดยที่ Generation Y เป็นเด็กสุดของชีวิตทำงาน และกำลังจะเติบโตเพื่อก้าวสู่ระดับผู้นำขององค์กรต่อไปในอนาคตอันใกล้ นี่คือเหตุผลที่หลายๆ องค์กรให้ความสำคัญกับคน Generation Y ที่จะนำมาเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร สังคม เศรษฐกิจในอนาคต (ภราดร จำนวเวช, 2558 : 2)

จากการสำรวจข้อมูลเชิงลึกของสำนักงานประกันสังคมเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ประกันตนพบว่า ข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของแรงงานในตลาดทั้งหมดเทียบกับผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของผู้ประกันตนที่เกิดในรุ่น Generation Y ซึ่งเป็นข้อมูลในระหว่างช่วงปี 2552-2556 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (กองวิจัยและพัฒนา, 2558)



ภาพที่ 1 แสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของแรงงานในตลาดทั้งหมดเทียบกับแรงงานรุ่น Gen Y ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 (กองวิจัยและพัฒนา, 2558)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มีจำนวนเพิ่มขึ้นและเมื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของแรงงานในตลาดทั้งหมดกับข้อมูลผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของผู้ประกันตนที่เกิดในรุ่น Generation Y ซึ่งเป็นข้อมูลในระหว่างช่วงปี 2552-2556 พบว่า จำนวนคนในรุ่น Generation Y ได้เข้าอยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดมีจำนวน 50% ของแรงงานทั้งหมดในช่วงปี พ.ศ. 2554 - 2556 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ มีการคัดสรรพนักงานใหม่เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานใหม่สูงขึ้นในแต่ละปีเพื่อให้บุคลากรใหม่ทำงานในระบบขององค์กร ซึ่งองค์กรเล็งเห็นว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จทั้งปวงขององค์กร



ภาพที่ 2 แสดงจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ของแรงงานในรุ่น Gen Y ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 (กองวิจัยและพัฒนา, 2558)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ของผู้ประกันตนที่เกิด ในรุ่น Generation Y ซึ่งเป็นข้อมูลในระหว่าง ช่วงปี 2552-2556 พบว่าจำนวนคนในรุ่น Generation Y ได้มีการลาออกจากการเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในปี พ.ศ. 2555-2556 มีอัตราการเพิ่มที่สูงขึ้นมากกว่าปกติ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมองกลับว่าทำไม

คนรุ่น Generation Y ได้มีการไหลออกจากตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มออกจากองค์กรอย่างไม่ลืมนิ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาที่องค์กรต้องกลับมาทบทวนว่าทำอย่างไรจะรักษาคนรุ่น Generation Y ไว้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด หรือต้องศึกษาเชิงลึกว่ากลยุทธ์ที่ทางองค์กรต้องปรับเปลี่ยนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคนรุ่น Generation Y อย่างไร เพื่อสะท้อนถึงผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งอนาคตขององค์กรอีก 10-20 ปีจะต้องมีกลุ่ม Generation Y เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคต

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจ) ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เพื่อทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่ม Generation Y ให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจ) ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ระหว่างเดือน ตุลาคม 2558 - กันยายน 2559

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามพนักงานกลุ่ม Generation Y ของสถานประกอบการ ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมพื้นที่จังหวัดระยอง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรกลุ่ม Generation Y ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 174,585 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2558) ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระบุถึงขนาดตัวอย่างของงานวิจัยในจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 47)

1.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณของงานวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจ

1.1.2 ตัวแปรตาม คือ การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน เช่น การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การยอมทำตามและการยึดมั่นในองค์กร

## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประชากรตัวอย่าง ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างมาตรวัดของเครื่องมือที่เป็นตัวแปรหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ มาตรวัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและรายการมาตรวัดตัวแปรด้านปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การประสบความสำเร็จในงาน การยกย่อง การยอมรับ นับถือ ความรับผิดชอบ สถานภาพที่ดี ความก้าวหน้า ลักษณะงาน มีคุณค่า ด้านปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในชีวิต

## 1.3 เครื่องมือในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

1.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อที่จะนำไปใช้ในการสำรวจข้อมูลกับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ได้มาจากผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้

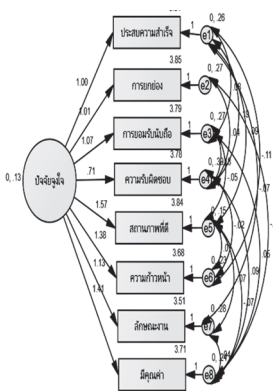
(Try out) ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 ชุด (ธานีทร ศิลปัจจารุ, 2557, หน้า 95-96) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.970

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดระยอง จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์การนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง “ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัย จูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อการธำรรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน” นี้ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและภาพประกอบคำบรรยายโดยการแบ่งการนำเสนอเป็น 5 ส่วนดังนี้ โมเดลการวัดปัจจัยจูงใจ



ภาพที่ 3 แสดงโมเดลการวัดปัจจัยจูงใจ

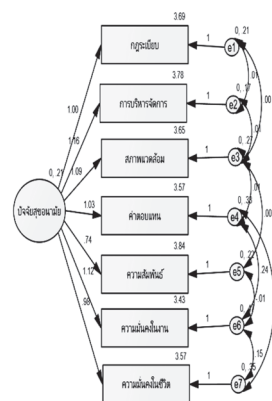
จากภาพที่ 3 การแสดงตัวเลขค่าสถิติที่สำคัญได้แก่ Regression Weights ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักของด้านประสบความสำเร็จ การยกย่อง การยอมรับ นับถือ ความรับผิดชอบ สถานภาพที่ดี ความก้าวหน้า ลักษณะงานมีคุณค่าที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจ โดยพบค่าด้านสถานภาพที่ดีที่มีอิทธิพล ต่อปัจจัยจูงใจมากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 1.57 รองลงมา คือ ด้านมีคุณค่ามีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจมีค่าอยู่ที่ 1.41 ด้านความก้าวหน้าและลักษณะงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจมีค่าอยู่ที่ 1.38, 1.13 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจมีค่าอยู่ที่ 0.71 มีการแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยและ ค่าแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จและสถานภาพที่ดีมีค่าเท่ากับ 3.84 เป็นค่าที่มากที่สุด รองลงมาด้าน การยกย่องรับนับถือ มีค่าเท่ากับ 3.79 และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 3.51

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านปัจจัยจูงใจ

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ CRITERIA	ผลการศึกษา
1) CMIN-p	p>0.05	p-value= 0.981 ที่ค่า Chi-square 7.415
2) CMIN/df	<3	0.104
3) GFI	>0.90	1.00
4) RMSEA	<0.08	0.000

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านปัจจัยจูงใจพบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่า p-value = 0.981 ที่ค่า Chi-square 0.415 ค่า CMIN/df = 0.104 ค่า GFI = 1.00 RMSEA = 0.000 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา Model Fit พบว่า ค่า p-value>0.05 ค่า CMIN/DF<3 ค่า GFI>0.90 และค่า RMSEA<0.08 แสดงว่า Model มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### 2. โมเดลการวัดด้านสุขอนามัย



ภาพที่ 4 แสดงโมเดลการวัดด้านสุขอนามัย

จากภาพที่ 4 มีการแสดงตัวเลขค่าสถิติที่สำคัญได้แก่ Regression Weights ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักของด้านกฎระเบียบ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อปัจจัยสุขอนามัย โดยพบว่าด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 1.16 รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 1.12 และด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 0.74 มีการแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยและค่าแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์

มีค่า =3.84 เป็นค่าที่มากที่สุด รองลงมาด้านการบริหารจัดการ มีค่า =3.78 และน้อยที่สุดคือด้านความมั่นคงในงานมีค่า =3.43

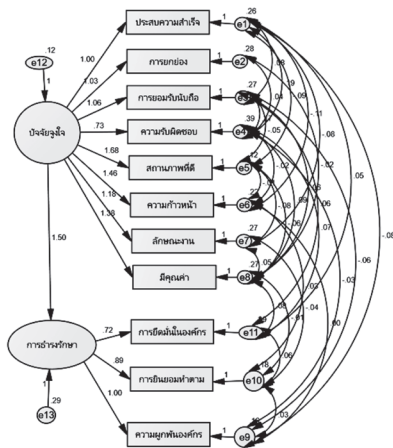
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง โมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านปัจจัยสุขอนามัย

การประเมินความ สอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ CRITERIA	ผลการศึกษา
1) CMIN-p	$p > 0.05$	p-value =0.191 ที่ค่า Chi-square 7.417
2) CMIN/df	$< 3$	1.483
3) GFI	$> 0.90$	0.995
4) RMSEA	$< 0.08$	0.035

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านปัจจัย สุขอนามัย พบว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่า p-value = 0.191 ที่ค่า Chi-square 7.417 ค่าCMIN/df = 1.483 ค่า GFI = 0.995 ค่าRMSEA = 0.035 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา Model Fit พบว่าค่า p-value>0.05 ค่า CMIN/df<3 ค่า GFI>0.90 และค่า RMSEA<0.08 แสดงว่า Model สอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

### 3. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

3.1 โมเดลโครงสร้างวัดอิทธิพลปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อ การชำระรักษาพยาบาลมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่าง ยั่งยืนของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง



ภาพที่ 5 โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) การวัดอิทธิพล ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการชำระรักษา Generation Y ให้ คงอยู่อย่างยั่งยืน

จากภาพที่ 5 มีการแสดงตัวเลขค่าสถิติ ที่สำคัญได้แก่ ค่า Regression Weights ซึ่งเป็น ค่าน้ำหนักของด้านประสบการณ์ สำเร็จ การยกย่อง การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สถานภาพ ที่ดีความก้าวหน้า ลักษณะงาน มีคุณค่าที่ส่งผลต่อปัจจัยจิตใจ โดยพบว่าด้านสถานภาพที่ดีมีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจมากที่สุดมีค่า อยู่ที่ 1.68 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจ มีค่าอยู่ที่ 1.46 และด้านมีคุณค่ามีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจมีค่าอยู่ที่ 1.38 ส่วนด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อปัจจัย จิตใจน้อยที่สุดมี ค่าอยู่ที่ 0.73

ทางด้านการชำระรักษานั้นมีการแสดงตัวเลขค่าสถิติที่สำคัญ ได้แก่ Regression Weights ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักของด้านการยึดมั่น ในองค์กร การยินยอมทำตาม และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการ ชำระรักษา โดยพบว่าด้านความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อการชำระ รักษามากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 1.00 รองลงมาคือด้านการยินยอมทำตาม มีอิทธิพลต่อการชำระรักษา มีค่าอยู่ที่ 0.89 และน้อยที่สุด คือ ด้าน การยึดมั่นในองค์กรมีอิทธิพลต่อการชำระรักษามีค่าอยู่ที่ 0.72

จากการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อการชำระ รักษาพยาบาลมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่าง ยั่งยืน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการ ทดสอบค่าน้ำหนัก Regression Weights ให้ค่า C.R. เท่ากับ 7.727 และค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพล ที่ส่งผลต่อการชำระ รักษาพยาบาลมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่าง ยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

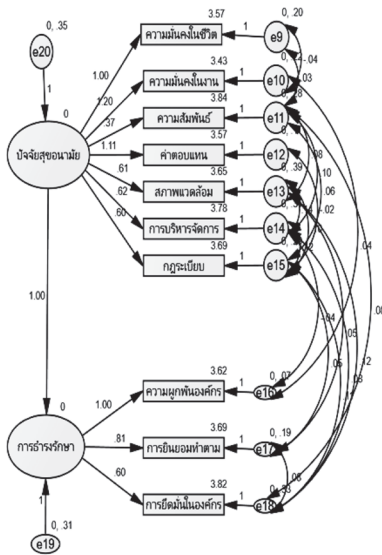
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประเมินความ สอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ CRITERIA	ผลการศึกษา
1) CMIN-p	$p > 0.05$	p-value= 0.198 ที่ค่า Chi-square 18.189
2) CMIN/df	$< 3$	1.299
3) GFI	$> 0.90$	0.992
4) RMSEA	$< 0.08$	0.027

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดล การวัดอิทธิพลของปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการชำระรักษาพยาบาล มนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคม

อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง มีค่า p-value = 0.198 ค่า Chi-square = 18.189 ค่า CMIN/df = 1.299 ค่า GFI = 0.992 ค่า RMSEA = 0.027 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา Model Fit พบว่า ค่า p-value > 0.05 ค่า CMIN/df < 3 ค่า GFI > 0.90 และค่า RMSEA < 0.08 แสดงว่า Model สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 โมเดลโครงสร้างวัดอิทธิพลปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง



ภาพที่ 6 โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) การวัดอิทธิพลปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

จากภาพที่ 6 มีการแสดงตัวเลขค่าสถิติ ที่สำคัญได้แก่ ค่า Regression Weights ซึ่งเป็นค่านำหนักด้านความมั่นคงในชีวิต ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ กฎระเบียบที่ส่งผลต่อปัจจัยสุขอนามัย โดยพบว่าด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.20 รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 1.11 ต่อมา คือ ด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 1.00 และน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 0.37

ทางด้านการเข้ารับรักษานั้นมีการแสดงตัวเลขค่าสถิติที่สำคัญได้แก่ Regression Weights ซึ่งเป็นค่านำหนักของด้านการยึดมั่นในองค์กร การยินยอมทำตาม ความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการเข้ารับรักษา โดยพบว่าด้านความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อการเข้ารับรักษา มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 1.00 รองลงมา คือ การยินยอมทำตามมีอิทธิพล

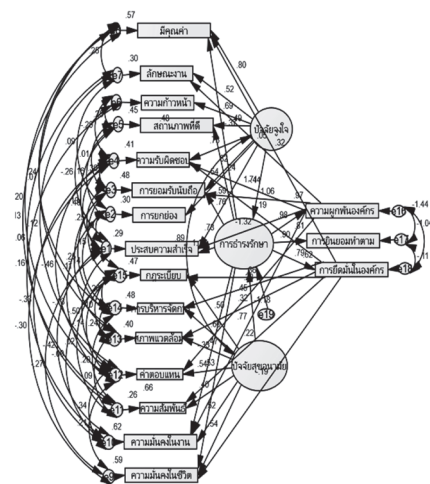
ต่อการเข้ารับรักษามีค่าอยู่ที่ 0.81 และน้อยที่สุดคือการยึดมั่นในองค์กรมีอิทธิพลต่อการเข้ารับรักษามีค่าอยู่ที่ 0.60

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ CRITERIA	ผลการศึกษา
1) CMIN-p	p > 0.05	p-value = 0.236 ที่ค่า Chi-square 19.654
2) CMIN/df	< 3	1.288
3) GFI	> 0.90	0.990
4) RMSEA	< 0.08	0.024

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวัดอิทธิพลของปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน มีค่า p-value = 0.236 ที่ค่า Chi-square = 19.654 ค่า CMIN/df = 1.228 ค่า GFI = 0.990 ค่า RMSEA = 0.024 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา Model Fit พบว่าค่า p-value > 0.05 ค่า CMIN/df < 3 ค่า GFI > 0.90 และ RMSEA < 0.08 แสดงว่า Model มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 โมเดลโครงสร้างวัดอิทธิพลปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการเข้ารับรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 7 โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) วัดอิทธิพล (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจ) ที่ส่งผลต่อการเข้ารับรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

จากภาพที่ 7 มีการแสดงตัวเลขค่าสถิติ ที่สำคัญได้แก่ ค่า Regression Weights ซึ่งเป็นค่านำหนักของความมั่นคงในชีวิต ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ กฎระเบียบที่ส่งผลต่อปัจจัยสุขอนามัย โดยพบว่าความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.112 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อปัจจัย สุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 1.004 ต่อมาคือด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพล ต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 1.00 และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อปัจจัยสุขอนามัยมีค่าอยู่ที่ 0.572

ทางด้านปัจจัยจิตใจมีการแสดงค่าสถิติที่สำคัญได้แก่ ค่า Regression Weights ซึ่งเป็นค่านำหนักของ ความประสบความสำเร็จ การยกย่อง การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สภาพภาพ ที่ดี ความก้าวหน้า ลักษณะงาน มีคุณค่าที่ส่งผลต่อปัจจัยจิตใจ โดยพบว่ามีคุณค่ามีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจมากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 1.519 รองลงมาการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจมีค่าอยู่ที่ 1.412 ต่อมาความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อปัจจัยจิตใจมีค่าอยู่ที่ 1.382 และน้อยที่สุด คือ สภาพภาพที่ดีมีอิทธิพลต่อปัจจัย จิตใจมีค่า อยู่ที่ 0.888

ทางด้าน การดำรงรักษามีการแสดงค่าสถิติ ที่สำคัญได้แก่ ค่า Regression Weights ซึ่งเป็นค่านำหนักของการยึดมั่นในองค์กร การยินยอมทำตาม ความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา โดยพบว่าความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษามากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.00 รองลงมา คือ การยินยอมทำตามมีอิทธิพลต่อการ ดำรงรักษามีค่าอยู่ที่ 0.846 และน้อยที่สุด คือ การยึดมั่นในองค์กร มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษามีค่าอยู่ที่ 0.705

จากการทดสอบอิทธิพลปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้ คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์และการทดสอบค่า Regression Weights ของอิทธิพล ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาให้ค่า C.R. เท่ากับ 4.366 และ ทางด้านการทดสอบค่า Regression Weights ของอิทธิพลปัจจัย สุขอนามัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาให้ค่า C.R. เท่ากับ -3.570 และ ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งเท่ากับที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้นจึงสรุปผลการศึกษาได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพล ทางอ้อมส่วนทางด้านปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการ ดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กร อย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ทางด้าน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจิตใจนั้น พบว่าจากการทดสอบค่า Regression Weights ให้ค่า C.R. เท่ากับ 5.764 และค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่ง เท่ากับที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปผลการศึกษาได้ว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ กันเชิงบวกที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดล การวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประเมินความ สอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์ CRITERIA	ผลการศึกษา
1) CMIN-P	$p > 0.05$	p-value = 0.440 ที่ค่า Chi-square 72.153
2) CMIN/df	$< 3$	1.01
3) GFI	$> 0.90$	0.981
4) RMSEA	$< 0.08$	0.006

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลการ วัดอิทธิพลปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการดำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน มีค่า p-value เท่ากับ 0.440 ที่ค่า Chi-square 72.153 ค่า CMIN/ df = 1.01 ค่า GFI = 0.981 และค่า RMSEA = 0.006 ซึ่งเมื่อ เปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณา Model Fit พบว่า ค่า p-value  $> 0.05$  ค่า CMIN/df  $< 3$  ค่า GFI  $> 0.90$  และ RMSEA  $< 0.08$  แสดงว่า Model มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำ มาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริงโดยมีการนำ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจเมื่อ จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคง ในงาน สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุดมา อิสระพิทักษ์กุล (2548) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจิตใจที่ ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในบริษัทเอเชียคอมแพ็ค จำกัด กลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญกับเรื่องชื่อเสียงองค์กรอยู่ในระดับสูงโดยมี ความเห็นว่าองค์กรจะมีความเติบโตมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง ตลอดจนเห็นว่าองค์กรมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัจจัยจิตใจ เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอยู่ใน ระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพล ที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปราณี เอกอุ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้แก่ความมีชื่อเสียงขององค์กร ลักษณะงาน ความรับผิดชอบของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ให้ความสำคัญระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยพบว่าการดำรงรักษาที่มีอิทธิพล คือ ด้านความผูกพันองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรางคณา สนธิรักษา (2550) ที่ได้ทำการศึกษารองผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานสรุปผลการวิจัยพบว่าผลตอบแทนของธนาคารโดยเฉลี่ยแล้วสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัญหาของการออกจากงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y อย่างเข้าใจและแก้ปัญหาให้ตรงจุดว่าความต้องการแท้จริงที่กลุ่มพนักงานนี้ต้องการคืออะไร

2. องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนปรับปรุงและกำหนด กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เติบโตและเจริญก้าวหน้าในการดำเนินธุรกิจต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

กนกพร สุโพภาค. (2553). การดำรงรักษาพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม. (2558). ข้อมูลสถิติงานประกันสังคม 2552-2556. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.sso.go.th> (19 กรกฎาคม 2558).

ชุตติมา อิศระพิทักษ์กุล. (2548). ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในบริษัท เอเชียคอมแพ็ค จำกัด. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสเซอร์ แอนด์ดี. กรุงเทพฯ.

อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2551). การบริหารงานบุคคล. สมาคมส่งเสริมไทย-ญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ.

นิเวศน์ธรรมะ. (2553). GEN B, GEN X, GEN Y : The Power of Generation. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://guru-marketingthailandblogspot.com> (วันที่ 18 กรกฎาคม 2558)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.

ภราดร จำนงเวช. (2558). Baby boomers, Gen X, Gen Y คุณอยู่กลุ่มไหน. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.oknation.net>. (19 กรกฎาคม 2558).

ภิรมย์ เจริญพานิช มงคล หวังสถิตวงษ์ และทวีศักดิ์ รูปสิงห์. (2558). รูปแบบการเสริมสร้างการดำรงรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรางคณา สนธิรักษา. (2550). การศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงรักษาพนักงานกรณีศึกษา : ธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) เขต 45. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับแนวใหม่. ธนพิชการพิมพ์. กรุงเทพฯ.

วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์. (2554). ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยบำรุงรักษา-ปัจจัยจูงใจ)ที่มีอิทธิพล ต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding studio ในเขตกรุงเทพฯ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมิต สัจฉกร. (2550). การดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?book](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?book) (วันที่ 19 กรกฎาคม 2558)

สาระดีดีดอทคอม. (2558). BabyBoomerGeneration:Gen Y. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.sara-dd.com> (วันที่ 19 กรกฎาคม 2558).

สาระดีดีดอทคอม. (2558). Life Style of Generation X : Gen X. (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล : <http://www.sara-dd.com> (วันที่ 19 กรกฎาคม 2558).



- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2558). **จำนวนประชากรผู้ว่างงาน ผู้มีงานทำในจังหวัดระยองไตรมาส 4 ปี 2558.** (ระบบออนไลน์). แหล่งข้อมูล <http://rayong.mol.go.th> (วันที่ 19 กรกฎาคม 2558).
- สุกัญญา สร้อยอำภา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชูมิโตโน อิเล็กตริก ไร่รัง ชีสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง** ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุปราณี เอกอุ. (2550). **การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรีจำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สุพานี สฤกษ์ภูวานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.** โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์. (2550). **การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนกรณีศึกษาบริษัทเอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด. ปรินญาณิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). **Gen Y จับให้มันคั้นให้เวิร์ค.** บริษัทเนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา.
- Herzberg, Frederick, (1970). "The Motivation-Hygiene Theory" in V.H. Vroom & E.L. Deci (Eds) Management and Motivation. Baltimore, MD : Penguin Books.