การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

รศ.ดร.วัลย์ลดา ทองเย็นบุริศร์*
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Received December 19, 2021, **Revised** January 17, 2022, **Accepted** March 3, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าของโรงงานหรือผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 3,470 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 359 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, F-test (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference : LSD

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านปริมาณ ตามลำดับ (2) โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประเภทโรงงานอุตสาหกรรมระยะดำเนินธุรกิจและเงินทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

* คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, Email:wana196@hotmail.com

Human Resource Management of Industrial Factories in Samut Prakan Province

Associate Prof.Dr.Wanlada Thongyenburit*
Phitsanulok University

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of human resource management efficiency of industrial factories in Samut Prakan Province. (2) to compare the human resource management efficiency of industrial factories in Samut Prakan Province, classified by the types of industry. This research was a survey research. The research population included owners or managers of industrial factories in Samut Prakan Province were 3,470 factories. The sample group consisted of 359 factories. The research instrument was questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and paired comparison by least significant difference: LSD test.

The research finding showed that : (1) the overall efficiency of human resource management was at high level. When considered individually, it was found that. There was a high level of human resource efficiency in all aspects, namely quality, cost, time and quantity respectively. (2) Industrial factories in Samut Prakan Province with different number of employees were not differ in efficiency of human resource management. As for industrial factories with different types of factories, business term and capital had human resource management efficiency difference with statistical significant at 0.05.

Keywords: Efficiency, Human resource management, Industrial factories in Samut Prakan Province,

*Faculty of Business Administration, Master of Business Administration Program. Email: wana196@hotmail.com

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือหากองค์การต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกัน แล้วผลดำเนินการดำเนินงานขององค์การย่อมแตกต่างกัน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2559, น.7) องค์การหรือสถานประกอบการใดมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทำการพิจารณากำหนดความต้องการทรัพยากรบุคคลขององค์การ ทั้งในด้านคุณลักษณะของกำลังคนและปริมาณ ตามแผนทรัพยากรบุคคลที่ได้วางไว้เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์การในปัจจุบัน (สาคร สุขศรีวงศ์, 2558, น.267-282) เพื่อเป็นผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์การต้องจัดให้มีด้านความปลอดภัยและบุคลากรเพื่อป้องกันการเกิดความสูญเสียที่มีผลกระทบต่อบุคลากรและการดำเนินงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การจัดเรื่องของการรักษาพยาบาล และต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เพื่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินค่าผลการปฏิบัติในตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อบกพร่องที่ต้องมีการปรับปรุง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2559, น.195) หากองค์การใดบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น ก็จะทำให้องค์การได้เปรียบทางด้านการแข่งขันในทางธุรกิจและองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์การได้กำหนดไว้

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวน 6,812 โรงงาน แต่มีโรงงานที่ได้มาตรฐานทั้งขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่จำนวนเพียง 3,470 โรงงาน จำนวนบุคลากรประมาณ 246,646 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, 2563) และแบ่งประเภทอุตสาหกรรมไว้ 21 ประเภท ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากพืช อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์และผลิตภัณฑ์จากสัตว์ แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคาร ผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์ เคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์จากปิโตเลียม ยางและผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ทุ่งโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะขั้นพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์โลหะผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ เครื่องจักรและเครื่องกล ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ผลิตยานยนต์และอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ การผลิตอื่นๆ และนอกจากนี้โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

2.เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานของการศึกษา

โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานที่ประกอบธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสมุทรปราการที่มีมาตรฐานตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมระบุ จำนวน 3,470 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 359 โรงงาน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษามุ่งเน้นศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงานและเงินลงทุนจดทะเบียน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรมมาตรฐานในจังหวัดสมุทรปราการ

2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยคือเดือน ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

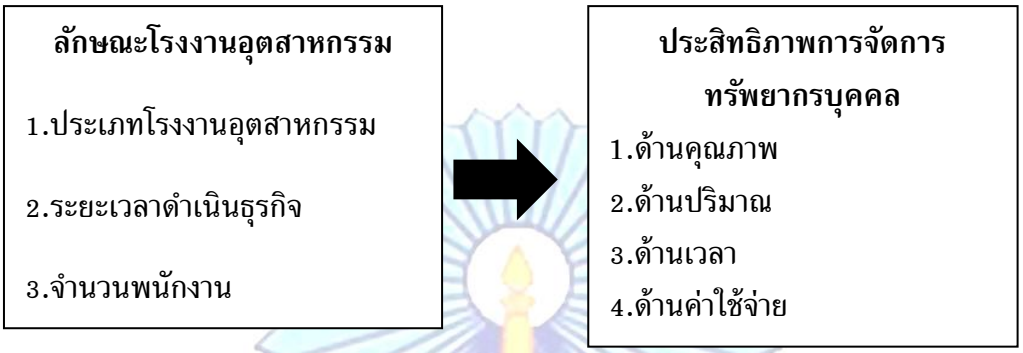
1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานที่ประกอบกิจการประเภทโรงงานอุตสาหกรรมมาตรฐานภายในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3,470 โรงงาน (อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ, 2563 น.1 รายงานการเคลื่อนไหวการลงทุน)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, น.125) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 359 ตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

รอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล

1.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

โนว์ (Noe, 2010, pp.4) กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบาย การวางระบบและการดำเนินการที่มีผลต่อพฤติกรรมทัศนคติและผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

สตีเฟนบาคและมาร์ติน อาร์ เอ็ดเวิร์ดส์ (Stephen Bach and Marin R. Edwards, 2013, pp.18) กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อนำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2555, น.5) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุผลอื่นในในการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้บุคลากรขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป

1.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

โรเบิร์ต จี เดลคัมโป (Robert G. Delcampo, 2011, pp.17) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญตั้งแต่กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพทำให้องค์การเกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2559, น.10) กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

1.ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ

2.ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเทเสียสละจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น

3.ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย

4.ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวทางการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุง กล่าวคือเมื่อใดก็ตามที่องค์การต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์การนั้นๆ ก็ควรจะต้องทราบและทำความเข้าใจในความหมายและความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้องแม่นยำและยั่งยืน

โรเบิร์ต จี เดลคัมโป (Robert G. Delcampo, 2011, pp.121) ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ลักษณะของการงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบอยู่ว่าสิ่งที่ได้รับมอบหมายโดยเราต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับเราหรือไม่

อภินันท์ จันตะนี (2554, น.10) อธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงานโดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่นความสามารถ ความถูกต้อง และความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงตามเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าจนถึงปัจจัยนำออกให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางวัตถุและทำให้คุณภาพของงานที่ดี ปริมาณตามที่กำหนดไว้ ทั้งยังประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่าง 359 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุส่วนใหญ่ 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะมากที่สุด อันดับ 2 เป็นอุตสาหกรรมการเกษตร จักรกล ไฟฟ้า อันดับ 3 เป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย อันดับที่ 4 เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ อันดับที่ 5 เป็นอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม อันดับที่ 6 เป็นอุตสาหกรรมกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษสิ่งพิมพ์ อันดับที่ 7 เป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ยาง อันดับที่ 8 เป็นอุตสาหกรรมพลาสติก อโลหะ อันดับที่ 9 เป็นอุตสาหกรรมอื่นๆ และน้อยที่สุดเป็นอุตสาหกรรมไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างดำเนินธุรกิจของโรงงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 154 โรงงาน อันดับที่ 2 ดำเนินธุรกิจของโรงงาน 11-15 ปี จำนวน 92 โรงงาน อันดับที่ 3 ดำเนินธุรกิจโรงงาน 16-20 ปี จำนวน 71 โรงงาน อันดับที่ 4 ดำเนินธุรกิจโรงงาน 6-10 ปี 37 โรงงาน อันดับสุดท้ายดำเนินธุรกิจของโรงงาน 1-5 ปี จำนวน 5 โรงงาน

จำนวนพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 120 โรงงาน 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 120 โรงงาน และมีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน จำนวน 119 โรงงาน

เงินทุนจดทะเบียนของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเงินจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 171 โรงงาน รองลงมาได้แก่ มีเงินทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท จำนวน 94 โรงงาน และมากกว่า 200 ล้านบาท จำนวน 94 โรงงาน

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม

ระดับประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	**การแปลผล**
ด้านคุณภาพ	4.30	0.82	มาก
ด้านปริมาณ	4.10	0.82	มาก
ด้านเวลา	4.11	0.91	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.94	มาก
รวม	**4.17**	**0.87**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพ ($\bar{X}$=4.30) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$=4.14) ด้านเวลา ($\bar{X}$=4.11) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านปริมาณ ($\bar{X}$=4.10) เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ แยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**ระดับประสิทธิภาพ**การบริหารทรัพยากรบุคคล**ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณภาพ**

ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล **ด้านคุณภาพ**	$\bar{X}$	S.D.	**การแปลผล**	**อันดับที่**
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	3.69	1.15	มาก	8
2.การสรรหาทรัพยากรบุคคล	4.08	1.03	มาก	7
3.การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล	4.44	0.67	มาก	3
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.39	0.77	มาก	5
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล	4.42	0.75	มาก	4
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล	4.57	0.76	มากที่สุด	1
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล	4.54	0.68	มากที่สุด	2
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล	4.27	0.81	มาก	6
รวม	**4.30**	**0.82**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อคือ ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.57) และพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.54) รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.44)การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.42) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.39)การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.27)การสรรหาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.08) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=3.69)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**ระดับประสิทธิภาพ**การบริหารทรัพยากรบุคคล**ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านปริมาณ**

ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล **ด้านปริมาณ**	$\bar{X}$	S.D.	**การแปลผล**	**อันดับที่**
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	3.97	0.09	มาก	5
2.การสรรหาทรัพยากรบุคคล	3.62	1.10	มาก	8
3.การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล	3.93	0.89	มาก	7
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.96	0.92	มาก	6
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล	4.54	0.68	มากที่สุด	1
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล	4.43	0.84	มาก	2
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล	4.03	1.14	มาก	4
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล	4.35	0.94	มาก	3
รวม	**4.10**	**0.82**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านปริมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.10)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.54) รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.43) การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.35) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.03) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=3.97)การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=3.96) การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=3.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=3.62)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**ระดับประสิทธิภาพ**การบริหารทรัพยากรบุคคล**ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านเวลา**

ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล **ด้านเวลา**	$\overline{X}$	S.D.	**การแปลผล**	**อันดับที่**
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	4.10	0.87	มาก	4
2.การสรรหาทรัพยากรบุคคล	3.87	1.03	มาก	8
3.การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล	3.94	0.90	มาก	7
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.00	0.90	มาก	6
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล	4.58	0.72	มากที่สุด	1
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล	4.21	0.93	มาก	3
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล	4.01	1.02	มาก	5
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล	4.22	0.93	มาก	2
รวม	**4.11**	**0.91**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.11) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=4.58) รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.22) ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.21) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.10) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.01) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=4.00) การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=3.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล ($\overline{X}$=3.87)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**ระดับประสิทธิภาพ**การบริหารทรัพยากรบุคคล**ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่าย**

ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล **ด้านค่าใช้จ่าย**	$\bar{X}$	S.D.	**การแปลผล**	**อันดับที่**
1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล	4.11	0.89	มาก	5
2.การสรรหาทรัพยากรบุคคล	3.98	0.97	มาก	8
3.การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล	4.26	0.80	มาก	2
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4.19	0.83	มาก	4
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล	4.27	0.87	มาก	1
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล	4.21	1.37	มาก	3
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล	4.06	0.91	มาก	7
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล	4.10	0.91	มาก	6
รวม	**4.14**	**0.94**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.14) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.27) รองลงมา การคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.26) ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.21) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.19) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.11) การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.10) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=4.06) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$=3.98)

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยผลของการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมด้านระยะเวลาดำเนินธุรกิจ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาดำเนินงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจำนวนพนักงาน พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินทุนจดทะเบียน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด

สมุทรปราการที่มีเงินทุนจดทะเบียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และอันดับสุดท้ายคือด้านปริมาณ สามารถอภิปรายได้ว่าเพราะเจ้าของกิจการ ผู้จัดการโรงงานหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์การจึงให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมและรายด้านจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทูรย์ ไวยกัญญา (2562) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการวิจัยพบว่า การจัดการทรัยพากรมนุษย์มีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมคือ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และจำนวนเงินทุนจดทะเบียน พบว่า ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าโรงงานแต่ละประเภทมีการผลิตสินค้าที่แตกต่างกัน มีการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและทักษะที่แตกต่างกัน จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันออกไปเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีประเภทสินค้าส่งออกแตกต่างกัน มีการจัดการทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาดำเนินธุรกิจ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าโรงงานที่มีประสบการณ์ โดยมีระยะเวลาในการประกอบการที่ยาวนานจะมีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพว่าโรงงานที่มีอายุในการประกอบการที่น้อยกว่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ด้านจำนวนพนักงาน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กนั้น โรงงานทุกประเภทที่มีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง

เท่าเทียมกันทุกด้านและโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละขนาดได้ตั้งงบประมาณในการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละด้านอย่างเหมาะสมตามขนาดโรงงานอุตสาหกรรมของตนเอง ส่วนด้านเงินทุนจดทะเบียน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเงินทุนจดทะเบียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเงินทุนจดทะเบียนจำนวนมาก จะมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนน้อย เพราะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนมากส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ทำให้สามารถจ้างผู้จัดการหรือผู้บริหารทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เข้ามาจัดการทรัพยากรบุคคลภายในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของสมชาย หิรัญกิตติ (2558) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็คือ ด้านการเงินของโรงงานอุตสาหกรรมที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกๆ งานในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมิทไกร. (2559). **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลงานของบุคลากร** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2557). **การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2555). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : วิจิตรหัตถาวร.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2558). **แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**.ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 9 (หน้า 16-29). นนทบุรี : หาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2558). **การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2557). **กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. นนทบุรี. โครงการส่งเสริมการแต่งตำราสำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภินันท์ จันตะนี. (2554). **เศรษฐศาสตร์ทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. (2563). จำนวนโรงงานมาตรฐานและจำนวนพนักงาน. ค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2563 จาก http://www.industry.go.th/ops/pio/smutprakan.

Cronbach, L.J. (1990). **Essential of Psychological Testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.

Neo, R.A. (2010). **Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage** (7th ed.). Boston, Mass: McGraw-Hill.

Robert, G.D. (2011**). Human Resource Management Demystified** (2nd ed.). New York.

Stephen B., & Martin R.E. (2013). **Managing Human Resources** (5th ed.). India: MPS Limited, Chennai.

Yamane Taro. (1973). **Statistic: An introductory analysis**. New York: Harper & Row.