

การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND WORK PERFORMANCE IN ROJANA
INDUSTRIAL PARK, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ปัทมา รูปสุวรรณกุล

Pattama Roopsuwankun

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Business Administration North Bangkok University

pattama@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3.ศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 ราย จากการเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 20 คน จากการเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้และวิธีการใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ประสบการณ์ รายได้ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์,ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed 1) to study human resource management practices and employees' work performance in Rojana Industrial Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2) to compare the employees' work performance in Rojana Industrial Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province by personal factors and 3) to study the human resource management practices affecting the employees' work performance in Rojana Industrial Park, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province . The research sample groups in the study comprised 400 employees in

Rojana Industrial Park by multistage sampling and 20 human resources managers in Rojana Industrial Park by purposive sampling. Data were collected by using questionnaire and interview form. Statistics and methods using for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, multiple regression analysis with stepwise, and content analysis. The finding in this study revealed that the opinions on human resource management practices were at a high level and the employees' work performance in overall and each aspect was at a high level. The results of the hypothesis testing showed that the employees' work performance were significantly different at the level 0.01 by ages, experiences, income and education level. The study confirmed that the employees' work performance were significantly influenced by human resources management practices; training and human resources development, performance appraisal, safety and health, staff and labor relations, as well as the compensation and other benefits respectively.

Keywords: Human Resource Management, Work Performance

บทนำ

การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจของหลายประเทศให้เจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มรายได้และมาตรฐานการครองชีพของประชาชน ประเทศไทยก็เป็นประเทศที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสืบเนื่องมาจากการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรม โดยในปี 2560 ภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นภาคหลักของระบบเศรษฐกิจของประเทศมีสัดส่วนถึง 27.09 % ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทย (จีดีพี) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ในอดีตประเทศไทยมีความได้เปรียบทางเศรษฐกิจมาจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอันสืบเนื่องมาจากค่าแรงที่ต่ำ และการมีทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก แต่ในระยะหลังในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ความต้องการในตลาดที่ลดลง การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ภาวะทางการเมืองและค่าแรงที่เริ่มสูงขึ้น รวมถึงการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกมากขึ้น องค์กรในภาคอุตสาหกรรมจึงต้องพยายามลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในหลาย ๆ ด้าน รวมถึงการลดจำนวนพนักงาน และหาแหล่งผลิตที่มีต้นทุนที่ถูกลง และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางที่จะส่งในเชิงบวกกับผลประโยชน์ขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสวนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศแห่งหนึ่งที่มีองค์กรผู้ผลิตจำนวนมากตั้งอยู่ มีมูลค่าเงินลงทุนสูงถึง 619,621.28 ล้านบาท (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2561) ด้วยมูลค่า

ทางเศรษฐกิจของสวนอุตสาหกรรมโรจนะ องค์กรผู้ผลิตในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจึงมีส่วนในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตภาคอุตสาหกรรมของประเทศ และมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก โดยปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตของอุตสาหกรรมก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดอยุธยา จะสร้างโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรผู้ผลิตในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และท้ายสุดเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่างๆในภาคอุตสาหกรรมตลอดจนเป็นกำลังขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความสำเร็จ

ทบทวนวรรณกรรม

ตั้งแต่ปี คศ1980 มีนักปราชญ์จำนวนมากให้ความสนใจเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการวัดความสัมพันธ์ในทิศทางที่แตกต่างหลากหลาย (Guest et al, 2011)

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หลายชิ้นและพบว่ามีความคิดทฤษฎีด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ Werther William & Davis Keith (1993) Noe Raymond A. & others (2012) และ Dessler G. (2009) มีองค์ประกอบกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดย Werther William & Davis Keith (1993:13-14) ได้ให้ความเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรในแนวทางที่เหมาะสมต่อสังคมและจริยธรรม และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในเชิงคุณภาพและผลกำไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ กิจกรรมที่สนับสนุนงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ การประเมิน การจ่ายค่าตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์

Noe Raymond A. & others (2012) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและ ระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประสิทธิผลเชิงบวกต่อองค์กร 8 ด้านคือ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การ คัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงาน โดย Dessler (2009: 2) ก็ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ คล้ายคลึงกัน คือเป็นกระบวนการของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน ความยุติธรรม ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กร และสร้างความมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำกิจกรรมสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีระบบการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประสิทธิภาพ มีการคัดเลือกพนักงานใหม่อย่างเหมาะสม มีการโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์กร มีการรับพนักงานใหม่จากแหล่งภายนอก มีความโปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือก 2) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มีระบบเพื่อพัฒนาพนักงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีการปฐมนิเทศมีกิจกรรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ไปจนถึงมีการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ด้านผลตอบแทน

และผลประโยชน์อื่น หมายถึง รางวัล เงินเดือนและค่าตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการปฏิบัติงาน โดยที่องค์กรให้โดยพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้วยความเป็นธรรม รวมถึงผลประโยชน์จากระบบออมทรัพย์และสวัสดิการประกันชีวิตและประกัน อุบัติเหตุ 4) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานทั้งสุขภาพทางด้าน ร่างกายและจิตใจ มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุ และมีสวัสดิการการตรวจสุขภาพและรักษาพยาบาล 5) ด้านพนักงานและ แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การส่งเสริมให้มีกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานและนายจ้าง รวมถึงการปรึกษาหารือกันระหว่าง หัวหน้างานกับพนักงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของการทำงาน ส่งเสริมให้มีสวัสดิการแรงงานในองค์กร และ 6) ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินผลการทำงานของพนักงาน โดยที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ชัดแจ้งข้อมูลการประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน

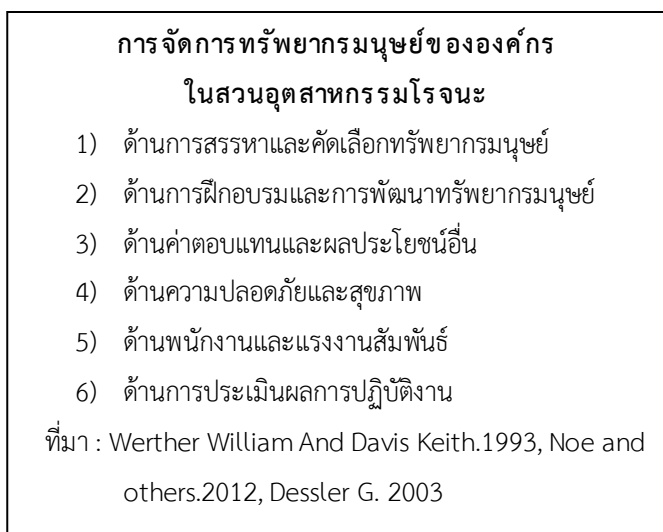
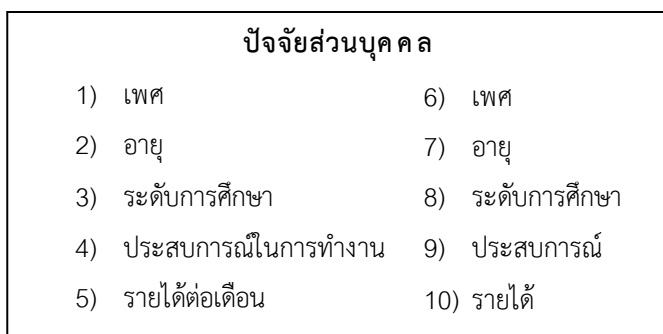
Green et al (2006) กล่าวว่า มีนักวิจัยจำนวนมากให้ความสนใจศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะสามารถส่งผลกระทบต่อผลกำไรขององค์กร งานวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญต่อความเข้าใจความ คิดเห็นของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างไร

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและพบว่ามีการวัดผลที่ หลากหลาย อาทิ Murphy (1989) เห็นว่าการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทำได้จากลักษณะนิสัยการทำงาน การสื่อสาร และ พฤติกรรมการทำงาน ในขณะที่ Champbell (1990) เสนอการประเมินประสิทธิภาพไว้เป็นรายด้าน อาทิ ความชำนาญเฉพาะด้าน ความสามารถทั่วไป ทักษะการสื่อสาร ความมุ่งมั่น ความมีวินัย ความมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการ ซึ่ง Kessler et al (2003) เห็นว่าการประเมินประสิทธิภาพจะต้องมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของอุตสาหกรรมและธุรกิจ Koopman (2014) เป็น นักปราชญ์อีกท่านที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจำนวนมากและได้จัดแบ่งกลุ่มการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (task performance) ด้านการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (contextual performance) การ ปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (adaptive performance) พฤติกรรมเชิงลบต่อการปฏิบัติงาน (counterproductive performance) และพบว่าด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (task performance) เป็นด้านที่นักวิจัยและผู้จัดการใช้ศึกษาและวัดผลมากที่สุด และมีความ เหมาะสมในหลายบริบท ครอบคลุมถึงการวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (task performance)

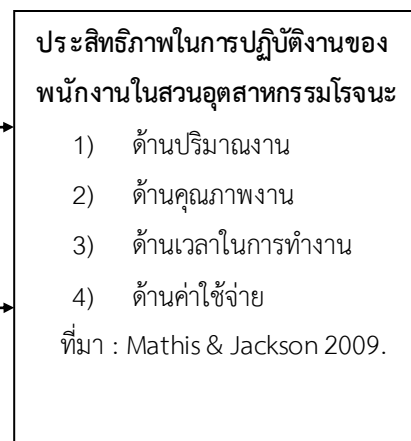
Boman & Motowidlo (1993) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ (task performance) นั้นหมายถึงกิจกรรมต่างๆของ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลผลิตให้สำเร็จลุล่วง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Mathis & Jackson (2009) 4 ด้าน คือ ประกอบด้วย 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย มาเป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับคุณภาพและระดับความคิดเห็นต่อผลงานที่ พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ จนสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยสูญเสียเวลาและ ทรัพยากรน้อยที่สุด 4 ด้านดังนี้ 1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนชิ้นงานที่องค์กรต้องการ โดยพนักงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปริมาณ ชิ้นงานตามที่วางแผน ด้วยความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้ได้ ตามเป้าหมาย 2. คุณภาพงาน หมายถึง งานหรือสินค้าที่ผลิตขึ้นมามีคุณภาพมาตรฐาน โดยพนักงานปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ด้วยความรู้ความเข้าใจเพื่อคุณภาพ ของชิ้นงานหรือผลงานที่ดีไม่มีข้อบกพร่อง 3. เวลาในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้ตามกำหนดระยะเวลา โดยพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและเป้าหมายการทำงานเสร็จที่ชัดเจนด้วยเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง พร้อมปรับปรุง การปฏิบัติงานให้งานเสร็จทันเวลา 4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยพนักงานมี ความรู้ความเข้าใจและมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นออกไปได้ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

- 1.พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน
- 2.ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้สามารถช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์องค์กรที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานและผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 75,728 ราย (ข้อมูลจาก Name List of Customers , 2017) ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกเป็นพนักงานใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 398 คน และเพื่อสำรองข้อมูลไว้ด้วยจำนวนหนึ่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำแนกตาม Phase ขนาด บริษัท พนักงาน และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ บริษัทละ 1 คน จำนวน 20 บริษัท โดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานรายได้ต่อเดือน และปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม โดยจะแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติ คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม และ ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise ส่วนความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลในการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.50 มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.75 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.25 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.50 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.25

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.51$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.53$) รองลงมาคือด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.61$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดอยุธยา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.51$) โดยด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ เวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.56$)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดอยุธยา สรุปประเด็นสำคัญได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์	รายได้
ด้านปริมาณงาน	t = -0.076	F = 9.225**	F = 4.416*	F = 8.345**	F = 16.022**
	p = 0.940	p = 0.000	p = 0.013	p = 0.000	p = 0.000
ด้านคุณภาพงาน	t = -0.035	F = 7.816**	F = 4.868**	F = 7.817**	F = 15.042**
	p = 0.972	p = 0.000	p = 0.008	p = 0.000	p = 0.000
ด้านเวลาในการทำงาน	t = -0.946	F = 8.032**	F = 6.099**	F = 6.839**	F = 13.154**
	p = 0.345	p = 0.000	p = 0.002	p = 0.000	p = 0.000
ด้านค่าใช้จ่าย	t = 0.594	F = 5.596**	F = 3.714*	F = 6.749**	F = 16.751**
	p = 0.553	p = 0.000	p = 0.025	p = 0.000	p = 0.000

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงานและด้านเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และ 31-35 ปี และพบว่าพนักงานที่มี อายุ 36-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงานและด้านค่าใช้จ่าย อีกทั้งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงานและด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าพนักงาน

ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ 15,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ.01 ด้านคุณภาพงานและด้านเวลาในการทำงาน ส่วนด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และจากการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นตอน (stepwise) ได้ผลสรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร	b	SEb	β	t	Sig.
ประสิทธิภาพโดยรวม					
(Constant)	.674	.106		6.363**	.000
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.309	.049	.321	6.341**	.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.160	.043	.192	3.717**	.000
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.135	.046	.157	2.915**	.004
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.132	.056	.147	2.369*	.018
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	.106	.048	.122	2.189*	.029
R = .866 R ² = .750 Adjusted R ² = .747 F = 236.73					
ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน					
(Constant)	.394	.128		3.086**	.002
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.342	.055	.321	6.188**	.000
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.232	.065	.234	3.574**	.000
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.212	.053	.222	3.960**	.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.115	.052	.125	2.222*	.027
R = .837 R ² = .701 Adjusted R ² = .698 F = 231.41					
ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน					
(Constant)	.654	.127		5.164**	.000
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.296	.058	.291	5.087**	.000
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.172	.056	.188	3.097**	.002
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.147	.051	.167	2.863**	.004
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	.122	.058	.134	2.122*	.034
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.106	.067	.112	1.600*	.041
R = .825 R ² = .680 Adjusted R ² = .676 F = 167.32					

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	b	SEb	β	t	Sig.
ประสิทธิภาพด้านเวลาในการทำงาน					
(Constant)	.831	.130		6.373**	.000
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.406	.056	.408	7.205**	.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.138	.053	.160	2.612**	.009
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	.140	.055	.157	2.573**	.010
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	.126	.066	.136	1.899*	.048
R = .802 R ² = .643 Adjusted R ² = .639 F = 177.74					
ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย					
(Constant)	.849	.123		6.883**	.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.294	.043	.341	6.905**	.000
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	.260	.050	.291	5.174**	.000
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.251	.055	.251	4.559**	.000
R = .821 R ² = .673 Adjusted R ² = .671 F = 271.95					

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ได้ผลสรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีทั้งหมด 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับอิทธิพล ดังนี้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น โดยตัวแปรต้นทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 74.70 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่าย คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 20 แห่ง เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นกลไกในการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นผู้บริหารให้ความเห็นว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะค่าตอบแทนเป็นเหตุผล ในการตัดสินใจเข้ามาทำงานและคงอยู่หรือออกจากองค์กรนั้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติตามแบบอย่างนั้นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความคิดเห็นว่าด้านความปลอดภัยและสุขภาพก็มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิต เกิดความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพราะเห็นว่าการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่นการจัด Sport day งานเลี้ยงปีใหม่ หรือการไปเที่ยว การสัมมนาประจำปี ทำให้พนักงานมีความสุข มีความ

สามัคคีและมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดมิตรภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ในมุมมองของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มองว่าการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ตรงต่องานเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มองว่าการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดอยุธยา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ สอดคล้องงานวิจัยของชุตติภัส ณะจิตต์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร สอดคล้องงานวิจัยของพระมหาชูชัย ดวงสกาวพิสุทธิ์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ คงประดิษฐ์ (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา และสอดคล้องกับของธนัญญา ทองหอม (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวมุสลิมน่านน่านกระบี่ จำกัด ซึ่งงานวิจัยทุกเรื่องพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของทุกหน่วยงานที่ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเวลาในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณะชัย ณะวังน้อย (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเครือข่าย สอดคล้องงานวิจัยของชุตติภัส ณะจิตต์ (2552) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร สอดคล้องงานวิจัยของอรอุมา ป้องศรีและสุรศักดิ์ ชะมารมย์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องงานวิจัยของพระมหาชูชัย ดวงสกาวพิสุทธิ์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องงานวิจัยของนาถา ไทยธวัช (2551) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท กระเจ๊กทีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด สอดคล้องงานวิจัยของธนัญญา ทองหอม (2556) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวมุสลิมน่านน่านกระบี่ จำกัด สอดคล้องกับวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของทุกหน่วยงานที่ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 5 ด้าน เรียงตามลำดับอิทธิพล ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น สอดคล้องกับวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด และสอดคล้องกับของธนัญญา ทองหอม (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนมุสลิมชาวมุสลิมน่านน่านกระบี่ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด แต่อายุ ประสบการณ์ รายได้ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณชัย ณะวังน้อย และชนินทร์ ชุณหพันธ์ (2560) ที่ได้ศึกษาการเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเครือข่ายโทร พบว่า ผลการทดสอบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งผลวิจัยไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีและผลวิจัยเชิงคุณภาพที่สอบถามข้อคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และพบว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันอาจเป็นเพราะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสวนอุตสาหกรรม มีกระบวนการ ขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานใหม่ การโอนย้ายพนักงานจากภายในองค์กร และการสอบสัมภาษณ์จากผู้มีประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ทำให้สรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และไม่มีมีความแตกต่างด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืออาจจะเป็นเพราะภาวะการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ประกอบกับการเพิ่มขึ้นของกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้ปริมาณงานมีมากกว่าพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงอาจมองว่าการคัดสรรและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ เป็นเพียงกระบวนการหนึ่งในระบบ องค์กรมีความจำเป็นต้องรับพนักงานให้ครบทุกตำแหน่งทำให้การสรรหาและคัดเลือกไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นไปได้ที่พนักงานจะไปให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด สอดคล้องกับ ศศิวิมล ภิวัดน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ สมพิรพันธุ์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่างค์กรควรให้ความสำคัญกับการฝึกและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โดยพนักงานเห็นว่าการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์กร บริษัทในเครือและเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมายมีคุณภาพในระดับมากกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นเพื่อให้องค์กรได้ให้การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น องค์กรควรจัดระบบแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาพนักงานในทุกระดับชั้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน ไปจนถึงการส่งเสริมการอบรมระยะสั้น หรือในหลักสูตรที่มีองค์ความรู้สูงขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเห็นว่างค์กรให้ความสำคัญกับการประเมินผลโดยมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเองในระดับมากและการประเมินมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากองค์กรเพิ่มโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน มีการชี้แจงข้อมูล การประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งใช้ผลจากการประเมินมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานและผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นว่างค์กรมีการดูแลสุขภาพความปลอดภัยและสุขภาพอย่างดีตามข้อบังคับของกฎหมาย โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและมีรายได้สูง มีความเห็นต่อคุณภาพการจัดการด้านความปลอดภัยและ

สุขภาพของพนักงานในองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตามเรื่องของความปลอดภัยนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนควรคำนึงถึง ดังนั้นองค์กรควรกระตุ้นเตือน อบรม ให้ความรู้และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานกลุ่มที่เริ่มทำงานหรือทำงานในบริเวณที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มพึงพอใจต่อคุณภาพการจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ปัจจัยด้านนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด
3. ศึกษาประสิทธิภาพด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กชพร สุขสวัสดิ์, จักรวุฒิ ขอบพิเชียร; และ นิตย์ หทัย วสีวงศ์ สุขศรี . (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 3(2): 119-141.
- ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี*.
- ธนัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่จำกัด. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- นาตภา ไทยธวัช. (2551, มกราคม). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*. 2(1): 91-103.
- บุษกรณ์ คงประดิษฐ์. (2554). ได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- พระมหาชูชัย ดวงสกาพิสุทธิ์. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*.
- ภัทรานิษฐ์ ศุภกิจโกศล. (2558). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอาหาร SMEs ย่านเยาวราช. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาลัยราชภัฏสวนดุสิต*.
- ลักษณะชัย ณะวังน้อย; ชนินทร ชุณหพันธรักษ์; และ อมรรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเครือเบทาโกร. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด. *ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาลัยศรีประทุม*.
- วิลาวรรณ ธิพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกร: 1-9.
- ศศิวิมล ภิวัฒน์. (2560, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 13(1): 195-215.

- ศิริพงศ์ สมพิร์พันธุ์ .(2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา.บริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *GDP ไตรมาลที่สี่ ทั้งปี 2560 และแนวโน้มปี2561*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2561, จาก: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5165
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2561). *รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุน ประจำเดือนเมษายน, 2561*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2561, จาก <http://www.industry.go.th/Ayutthaya/index.php/activityreport/2561-1>
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*: 71-98. San Francisco: Jossey-Bass
- Campbell JP. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, 687-732.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management*. 8th edition. New York: Prantice Hall International, Inc
- _____. (2009). *Human Resource Management*. 7th ed. New Delhi: Prentice-Hall of India private limited.
- Green, K .W.,Wu, C., Whitten, D.;& Medlin B. (2006). *The impact of strategic human resource management on firm performance and HR professionals' work attitude and*
- Guest, D. E. (2011). *Human resources management and performance: still searching for some answers*. *Human resource management Journal*. 21(1): 3-13.
- Kessler, Ronald C.; & et al. (2003). *The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPO) Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 45(2): 56-174.
- Koopman, L. (2014). *Measuring individual work performance*. CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen.
- Mathis, R. L.; & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning
- Murphy, KR (1989) Dimensions of job performance. In: Dillon RF, Pellegrino JW, eds. *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*. New York: Praeger. 218-47.
- Noe Raymond A. and others. (2012). *Human Resource Management*. 3rd ed. New York:Irwin/McGraw-hill Companies.
- Rojana Industrial Park. (2017). *Name List of Customers*. Rojana:Kingdom of Business Prosperity.
- Werther, William B.; & Davis, Keith. (1993). *Human Resource and Personal Management*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.

Translated Thai References

- Chandhit, C. (2009). *The Relationship between Human Resource Management and Performance Efficiency of Employees of Companies at Bang Chan Industrial Estate in Metropolitan Bangkok*. Master Degree of Business Administration, Thonburi University. (in Thai)
- Doungsakawpisut Phramaha Chuchai. (2015). *Human Resource Management of Industrial Factories in Pathum Thani Province*. Master of Business Administration Degree, King Mongkut's University of Technology Thonburi. (in Thai)

- Kantamala, Marintip; & Kritjaroen, Taweesak. (2017, January-December). Human Resource Management and Related Factors Affecting Employee Potential: A Case Study of National Healthcare Systems Co.,Ltd. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*. 20. (in Thai)
- Kongpradit, Butsakom. (2011). *Human Resource Management of Manufacturing Industry for Export in Songkhla Province*. Master of Business Administration degree, Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Industry Office. (2018). *Investment report April, (2018)*. Retrieved 26 May 2018, from <http://www.industry.go.th/ayutthaya/index.php/activityreport/2561-1> (in Thai)
- Piwat, Sasiwimon. (2017, January-June). The Relationship between human resource management and staff's work efficiency at one of commercial bank. *Journal Phuket Rajabhat University*. 13(1): 195-215. (in Thai)
- Rapeepisan, Vilawan. (2011). *Basic knowledge in human resource management in human resource management*. Bangkok: Wichihattakarn Printing: 1-9. (in Thai)
- Sompeeraphan Siripong. (2017). Human Resource Management that effect on Performance Efficiency of Agricultural cooperative Employees in Nakhon Ratchasima. Bachelor of Business Administration Faculty of Business Administration : Rajamangala University of Technology Isan.
- Suksawat, Kochaphon; Chobpichien, Jakkrawudhi;& Suksri Nit Hathavaseawong. (2016). The Relationship between Organization Management Practices, Human Resource Management Practices and Employee's Performance Perception in the SUBSINh Office Suratthani Rajabhat University. *Management Science Journal*. 3(2): 119-141. (in Thai)
- Supakitkosol, Patranit. (2015). *Human Resource Management in Food Business SMEs Yaowarach Area*. Master of Business Administration degree, Suan Dusit Rajabhat University. (in Thai)
- Thaithawat, Natapa. (2008). The Relationship between Human Resource Management and Performance Efficiency : A Case Study of PMK – Central Glass CO.,LTD. *Journal of Thonburi University*. 2(1): 91-103. (in Thai)
- Thanawangnoi, L. ; Chunhapuntharuk, C.; & Pinyoanuntapong, A. (2011). *The Relationship between Human resource management and Performance Efficiency of Betagro Group Employees*. Master of Business Administration degree, Sukhothai Thammathirat Open University (in Thai)
- The Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *GDP in the fourth quarter of 2017 and the trend in 2018*. Retrieved 20 August 2018, from: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?Nid = 5165 (in Thai)
- Thonghom, Thanattha (2013). *Influence of human resource management on performance efficiency of personnel of the Krabi Oil Palm Planter Cooperative Limited*. Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Wongsrangsup, Wanida. (2014). Human resource management affecting performance efficiency of employees in S.G. Center Co., Ltd., Master of Science degree, Sripatum University. (in Thai)