

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด สมุทรปราการ

รศ.ดร.สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ
ผศ.ดร.ธนาชาติ ประทุมสวัสดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ 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) ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านปริมาณ ตามลำดับ (2) โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประเภทโรงงานอุตสาหกรรมระยะดำเนินธุรกิจและเงินทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

Human Resource Management of Industrial Factories in Samut Prakan Province

Associate Prof.Dr.Sutham Leartpongprasert

Assistant Prof.Dr.Tanachat Pratoomsawat

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 an 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

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกัน แล้วผลดำเนินการดำเนินงานขององค์กรย่อมแตกต่างกัน (ชูชัย สมิติไกร, 2559, น.7) องค์กรหรือสถานประกอบการใดมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำการพิจารณากำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งในด้านคุณลักษณะของกำลังคนและปริมาณ ตามแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ได้วางไว้เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน (สาคร สุขศรีวงศ์, 2558, น.267-282) แล้วจึงทำการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร จากนั้นก็ทำการคัดเลือก หากบุคคลใดมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่วางก็就会被คัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร และเมื่อได้ทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการมาแล้วก็ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาปรับปรุงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่พนักงานพึงมีต่อหน่วยงานและองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ก็จะต้องพิจารณาถึงการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปแบบอื่น ๆ รวมทั้งผลตอบแทนที่มีใช้เงินด้วย (เสนห์ จุ้ยโต, 2557, น.40) เพื่อเป็นผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้้องค์การต้องจัดให้มีด้านความปลอดภัยและบุคลากรเพื่อป้องกันการเกิดความสูญเสียที่มีผลกระทบต่อบุคลากรและการดำเนินงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การจัดเรื่องของการรักษาพยาบาล และต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เพื่อการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ศรีธนา บุญญาเศรษฐ์, 2555, น.6-6) ต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินค่าผลการปฏิบัติในตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อบกพร่องที่ต้องมีการปรับปรุง (วิลาวรรณพิพิศาล, 2559, น.195) หากองค์กรใดจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้น ก็จะทำให้้องค์การได้เปรียบทางด้านการแข่งขันในทางธุรกิจและ้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่้องค์การได้กำหนดไว้

โรงงานอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อที่จะผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีการบริการอุตสาหกรรมและเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์อย่างยิ่ง ด้วยมนุษย์ต้องพึ่งพาการผลิต สิ่งที่เป็นต่อชีวิตประจำวันและสิ่งที่สามารถผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองปัจจัย 4 ได้ดี มีคุณภาพและไม่ก่ออันตราย โรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นแหล่งผลิตที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่จึงเห็นความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนา้องค์การให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเตรียมคนหรือบุคลากรในโรงงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพหรือผลิตภาพในการผลิต (Productivity)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการมีความสำคัญเป็นอย่างมาก 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 ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม ยางและผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ท่งโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะชิ้นพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์โลหะ ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ เครื่องจักรและเครื่องกล ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ยานยนต์และอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ การผลิตอื่น ๆ และนอกจากนี้โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเน้นให้มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ (นิตย สัมภาษณ์, 2557, น.207) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการทุกโรงงาน จึงให้ความสำคัญเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานของการศึกษา

โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการโรงงานที่ประกอบธุรกิจประเภทโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสมุทรปราการที่มีมาตรฐานตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมระบุ จำนวน 3,470 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 359 โรงงาน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษามุ่งเน้นศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดสมุทรปราการ

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงานและเงินลงทุนจดทะเบียน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรมมาตรฐานในจังหวัดสมุทรปราการ

2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยคือเดือน กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม

- 1.ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม
- 2.ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ
- 3.จำนวนพนักงาน
- 4.เงินทุนจดทะเบียน



ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- 1.ด้านคุณภาพ
- 2.ด้านปริมาณ
- 3.ด้านเวลา
- 4.ด้านค่าใช้จ่าย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

โนว์ (Noe, 2010, pp.4) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบาย การวางระบบและการดำเนินการที่มีผลต่อพฤติกรรมทัศนคติและผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

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

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

จากความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้บุคลากรขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป

1.2 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

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

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2559, น.10) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

- 1.ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การในฐานะทีมงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์การ

- 2.ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถและยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเทเสียสละจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น

3.ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย

4.ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวทางการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุง กล่าวคือเมื่อใดก็ตามที่องค์กรต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ก็ควรจะต้องทราบและทำความเข้าใจในความหมายและความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้องแม่นยำและยั่งยืน

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

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

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าจนถึงปัจจัยนำออกให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางวัตถุและทำให้คุณภาพของงานที่ดี ปริมาณตามที่กำหนดไว้ ทั้งยังประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

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)

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

3.การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านให้คะแนนแต่ละข้อคำถามการวิจัยเพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ในการคำนวณค่า IOC ได้เท่ากับ 0.96

3.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 บริษัท เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.87

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองบางส่วนแล้วเก็บกลับคืนด้วยตนเองและบางส่วนส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยทำการสอดซองติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสอบถามที่รับกลับคืนมาทั้งหมด 359 ชุด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test, F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference : LSD

5.3 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์โดยการรวบรวมข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและนำเสนอเป็นคำบรรยาย

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังนี้

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

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะมากที่สุด อันดับ 2 เป็นอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล ไฟฟ้า อันดับ 3 เป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย อันดับ 4 เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ อันดับ 5 เป็นอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม อันดับ 6 เป็นอุตสาหกรรมกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษสิ่งพิมพ์ อันดับ 7 เป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ยาง อันดับ 8 เป็นอุตสาหกรรมพลาสติก อโลหะ อันดับ 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. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม

ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	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 เจ้าของกิจการและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ 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 ($\bar{X}=4.10$)

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ แยกเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณภาพ

ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับที่
1.การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.69	1.15	มาก	8
2.การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	4.08	1.03	มาก	7
3.การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	4.44	0.67	มาก	3
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.39	0.77	มาก	5
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์	4.42	0.75	มาก	4
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์	4.57	0.76	มากที่สุด	1
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์	4.54	0.68	มากที่สุด	2
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์	4.27	0.81	มาก	6
รวม	4.30	0.82	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อคือ ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.57$) และพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.44$) การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.42$) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.39$) การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.27$) การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.69$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านปริมาณ

ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านปริมาณ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล	อันดับ ที่
1.การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.97	0.09	มาก	5
2.การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	3.62	1.10	มาก	8
3.การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.93	0.89	มาก	7
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.96	0.92	มาก	6
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์	4.54	0.68	มากที่สุด	1
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์	4.43	0.84	มาก	2
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์	4.03	1.14	มาก	4
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์	4.35	0.94	มาก	3
รวม	4.10	0.82	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านปริมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.43$) การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.35$) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.03$) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.97$) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.96$) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.62$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านเวลา

ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล	อันดับ ที่
1.การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.10	0.87	มาก	4
2.การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	3.87	1.03	มาก	8
3.การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.94	0.90	มาก	7
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.00	0.90	มาก	6
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์	4.58	0.72	มากที่สุด	1
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์	4.21	0.93	มาก	3
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์	4.01	1.02	มาก	5
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์	4.22	0.93	มาก	2
รวม	4.11	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.58$) รองลงมาอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.22$) ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.21$) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.10$) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.01$) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.00$) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.87$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล	อันดับ ที่
1.การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.11	0.89	มาก	5
2.การสรรหาทรัพยากรมนุษย์	3.98	0.97	มาก	8
3.การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	4.26	0.80	มาก	2
4.การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.19	0.83	มาก	4
5.การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์	4.27	0.87	มาก	1
6.ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์	4.21	1.37	มาก	3
7.พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์	4.06	0.91	มาก	7
8.การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์	4.10	0.91	มาก	6
รวม	4.14	0.94	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการมีระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.26$) ความปลอดภัยของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.21$) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.19$) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.11$) การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.10$) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.98$)

4.การทดสอบสมมติฐาน โดยผลของการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า เจ้าของกิจการและผู้จัดการที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมด้านระยะเวลาดำเนินธุรกิจ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาดำเนินงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจำนวนพนักงาน พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินทุนจดทะเบียน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเงินทุนจดทะเบียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ความหมาย
1.เจ้าของกิจการ ผู้จัดการที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน	ไม่แตกต่าง
2.ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน	F-test (One-way ANOVA)	ยอมรับสมมติฐาน	แตกต่างกัน
3.โรงงานที่มีระยะเวลาการดำเนินธุรกิจที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน	F-test (One-way ANOVA)	ยอมรับสมมติฐาน	แตกต่างกัน
4.โรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน	F-test (One-way ANOVA)	ปฏิเสธสมมติฐาน	ไม่แตกต่าง
5.โรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน	F-test (One-way ANOVA)	ยอมรับสมมติฐาน	แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ระดับประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ

ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และอันดับสุดท้ายคือด้านปริมาณ สามารถอธิบายได้ว่าเพราะเจ้าของกิจการ ผู้จัดการโรงงานหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์การจึงให้ความสำคัญกับการดูแลเรื่องของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมและรายด้านจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ ไวกัญญา (2562) ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมคือ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และจำนวนเงินทุนจดทะเบียน พบว่า ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าโรงงานแต่ละประเภทมีการผลิตสินค้าที่ต่างกัน มีการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและทักษะที่ต่างกัน จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันออกไปเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีประเภทสินค้าส่งออกแตกต่างกัน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาดำเนินธุรกิจ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าโรงงานที่มีประสบการณ์ โดยมีระยะเวลาในการประกอบการที่ยาวนานจะมีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพว่าโรงงานที่มีอายุในการประกอบการที่น้อยกว่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ด้านจำนวนพนักงาน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กนั้น โรงงานทุกประเภทที่มีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน ได้ให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกันทุกด้านและโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละขนาดได้ตั้งงบประมาณในการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านอย่างเหมาะสมตามขนาดโรงงานอุตสาหกรรมของตนเอง ส่วนด้านเงินทุนจดทะเบียนพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเงินทุนจด

ทะเบียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเงินทุนจดทะเบียนจำนวนมากจะมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนน้อย เพราะโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนมากส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ทำให้สามารถจ้างผู้จัดการหรือผู้บริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เข้ามาจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของสมชาย หิรัญกิตติ (2558) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็คือ ด้านการเงินของโรงงานอุตสาหกรรมที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุก ๆ งานในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ด้านคุณภาพ เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเหมาะสมกับสายงานและควรปรับปรุงในด้านของการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนการผลิตของโรงงาน

1.2 ด้านปริมาณ เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการคัดเลือกผู้ที่มีทักษะและความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาในองค์กรและสิ่งสำคัญและต้องคำนึงถึงอีกข้อหนึ่งคือการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนก่อนนำมาคัดเลือกให้เป็นพนักงานขององค์กรและให้ได้ตามปริมาณดังที่โรงงานต้องการ

1.3 ด้านเวลา เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงานควรพัฒนาปรับปรุงในด้านของการบริหารเวลาสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ทันเวลาในช่วงของการขาดแคลนให้ได้บุคลากรเข้ามาทดแทนได้โดยไม่ขาดช่วงของการดำเนินการของโรงงานอุตสาหกรรมในการผลิต

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรพัฒนาปรับปรุงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย จะต้องมีการและวิธีการเหมาะสมเป็นตามแผนงบประมาณในด้านการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดและได้คนดีมีฝีมือเข้ามาอยู่ในองค์กรและไม่มีผลกระทบต่อพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ในโรงงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆ

2.ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ

บรรณานุกรม

- ชูชัย สมิทไกร. (2559). การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2557). การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- บุษกรณ์ คงประดิษฐ์. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิฑูรย์ ไวกัญญา. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถ์ถาวร.
- ศรีธนา บุญญาเศรษฐ์. (2559). รายงานสัมพันธในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14 ฉบับปรับปรุง. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2558). แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 9 (หน้า 16-29). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2558). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จัยโต. (2557). กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี. โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำราสำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2554). เศรษฐศาสตร์ทั่วไป. กรุงเทพฯ : 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.