

ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัท ที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรม เขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

The Relationship Factors of Human Resource Management
that Affect the Overall Labor Aspect of Companies
Operating Production and Services in Industrial Estates,
Chachoengsao Province

พิพรธน์ พิเชฐศิริประภา¹ และวัฒนา พิลาจันทร์²

Pipat Pichetsiraprapha¹ and Wattana Philajan²

^{1,2} อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

Lecturer of Human resource management Faculty of Management Science Rajabhat Rajanagarin University

Chachoengsao. E-mail: pichetsiraprapa_nui@hotmail.com

Received: 4 เม.ย. 65 Revised: 3 พ.ค. 65 Accepted: 20 มิ.ย. 65

DOI: 10.14416/j.ted.2024.03.012

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในกิจการและปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน จำนวน 15 ราย

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยภายในกิจการและปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมมีปัจจัยการจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก การให้รางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากและการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมมีค่าร้อยละ 64.44 และ 3) ข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์การควรมีกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นตรงตามสายงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถนำไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ลดปัญหาความล่าช้าในการทำงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงาน ด้านการผลิตและบริการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study internal factors within the business and relationship factors of human resource management that affect overall labor aspect of companies operating production and services in industrial estates in Chachoengsao province; 2) to study the relationship factors of human resource management that affect overall labor aspect of companies operating production and services in industrial estates in Chachoengsao province; and 3) to study the opinions and guidelines for the development of human resource management in terms of overall labor in the industrial estates in Chachoengsao province. This research was a mixed method research, comprising of quantitative research and qualitative research 400. In addition, in-depth interview was conducted, 15 people.

The research findings were: 1) in terms of internal factors within the business and relationship factors of human resource management that affect labor in overall, the human resource procurement was at a high level, giving benefits was at a high level, human resource management was at a high level, and career progression management was at a high level. 2) In terms of the relationship factors of human resource management that affect labor in overall, the percentage was 64.44 3) In terms of the opinions and guidelines for the development of human resource management in overall labor aspect, the result was at a moderate level. This is because the organization should have activities to enhance skills that focus on the line continuously so that it can be used for self-learning. Reduce the problem of delay in work affecting work achievement.

Keywords: Human Resource Management, Labor, Operating Production and Services

1. บทนำ

สถานการณ์ในการจ้างแรงงานในปัจจุบันเริ่มมีประชากรที่จบการศึกษาในแต่ละปีเพิ่มมากขึ้น จำนวนการจ้างงานเริ่มลดน้อยลงอันเนื่องมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม คู่แข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจึงทำให้องค์กรต้องมีการปรับกระบวนการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดขององค์กรจึงจำเป็นต้องลดการจ้างงาน ลดขั้นตอนกระบวนการให้รวดเร็วขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ทันต่อสถานการณ์และให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในแต่ละสายงานเพิ่มมากขึ้นในการรองรับการบริหารจัดการที่รวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรต้องพิจารณาในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเท่านั้นที่จำเป็นต่อการจ้างงานและให้ค่าตอบแทนที่สูงอย่างเหมาะสมคุ้มค่าต่อการบริหารจัดการในสายงานนั้น ๆ อย่างแท้จริงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดระบบและการวางแผน

ออกแบบกิจกรรมเพื่อการเตรียมการให้สมาชิกในองค์กรได้โอกาสในการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อทักษะการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต [1] แต่อย่างไรก็ตามองค์กรต้องพิจารณาบุคลากรที่สามารถอุทิศตนทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างจริงจังสามารถดำรงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานเพื่อลดการโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ว่าจะเป็นรูปแบบดิจิทัลหรือนำเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้นย่อมส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องตื่นตัวในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ได้ ทั้งนี้จากการเติบโตทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นเศรษฐกิจไทยในปี 2563 ที่ได้รับผลกระทบเต็ม ๆ จากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทั่วโลกจึงสะท้อนมายังภาคแรงงานอย่างเห็นได้ชัด โดยจากตัวเลขในไตรมาส 2 ของปี 2563 มีแรงงานตกงานถึง 750,000 คน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงาน 1.95% ต่อกำลังแรงงานรวม



บทควาณวิจัย

ปัจจัยความสัมพันธของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ถือเป็นอัตราที่สูงที่สุดในรอบ 11 ปี และยังมีแรงงานที่ต้องหยุดงานชั่วคราวสูงถึง 2.5 ล้านคน สูงสุดเป็นประวัติการณ์เช่นกัน ขณะที่ข้อมูลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ระบุว่า แรงงานที่เคยมีงานทำกลับไม่มีงานทำอยู่ที่ 2.52 ล้านคน ช่วงไตรมาส 2 เพิ่มขึ้นถึง 4 เท่า และทั้งปีแรงงานไม่มีงานทำคาดจะอยู่ราว 2-3 ล้านคน ส่วนปี 2564 คาดว่าผลกระทบต่อแรงงานจะใกล้เคียงกับปี 2563 เนื่องจากเศรษฐกิจยังคงมีความไม่แน่นอนสูงเหตุจากวัคซีนที่เป็นความหวังในการรักษาโควิด-19 แม้จะมีข่าวดีเป็นระยะแต่ก็ยังไม่ชัดเจนนัก และการที่จะกระจายไปยังประเทศต่าง ๆ ยังต้องอาศัยเวลา แม้ภาพรวมเศรษฐกิจในปี 2564 หลายฝ่ายคาดการณ์ว่าจะมีทิศทางที่พลิกกลับมาเป็นบวกได้จากปี 2563 แต่ตลาดแรงงานของไทยยังคงเปราะบางเนื่องจากเศรษฐกิจไทยยังคงพึ่งพาการท่องเที่ยว โดยเฉพาะจากต่างชาติที่โอกาสจะเข้ามาในไทยยังคงจะมีต่ำอยู่ เช่นเดียวกับการส่งออก ยังคงมีปัจจัยเสี่ยงอีกมากระหว่างทางข้างหน้า รวมไปถึงธุรกิจขนาดกลางและย่อม (เอสเอ็มอี) ที่พบว่ามีส่วนไม่อาจเข้าถึงแหล่งเงินทุนทำให้เอสเอ็มอีเหล่านี้ จะสามารถประกอบตัวเองไปได้มากนักเพียงใดในปี 2564 [2]

นอกจากนี้ปัญหาที่องค์กรทั้งภาคการผลิตและบริการในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรายังประสบปัญหาเจออยู่เป็นประจำไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลผลตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความก้าวหน้าสายอาชีพ และด้านแรงงานที่จะมีวิธีการอย่างไรในการวางแผนกำลังคนในการลดหรือเพิ่มอัตราการจ้างงานในรูปแบบของการจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจการทำงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ได้ ทั้งนี้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การประเมินผลปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ จนกระทั่งสิ้นสุดการทำงาน [3] อนึ่งภาครัฐบาลควรมีการออกมาตรการหรือสร้างระบบจูงใจให้ภาคเอกชนทั้งภาคการผลิตและบริการที่เกี่ยวข้องร่วมด้วยช่วยกันดูแลด้านแรงงาน เช่น การจัดการฝึกอบรมพัฒนา

ทักษะฝีมือแรงงานของตนให้มีความเชี่ยวชาญ หรือหากจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคนก็ควรหาแนวทางในการช่วยพนักงานในการย้ายไปทำงานอื่นหรือภาคอุตสาหกรรมอื่นที่ยังมีความต้องการแรงงานแทนการที่จะเลิกจ้างโดยทันที หรือหากมีความจำเป็นต้องลดจำนวนคนงานจริงก็ควรมีการพิจารณาเรื่องการจ่ายเงินทดแทนที่เป็นธรรม นอกจากนี้อาจเข้ามาเป็นตัวช่วยในการปรับทัศนคติด้านแรงงาน ในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้แรงงานเปิดรับและปรับตัวเข้ากับโลกที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว [4] ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดการด้านแรงงานให้สามารถอยู่รอดและยั่งยืนได้ ยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และความยืดหยุ่นของตลาดแรงงานที่เป็นปัจจัยต่อประสิทธิภาพในการจ้างงานให้กับองค์กรทั้งภาคการผลิตและบริการในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราอีกด้วย

จากความสำคัญและปัญหาการวิจัยข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยภายในกิจการ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลผลตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่ส่งผลต่อด้านแรงงานว่าควรมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเข้มแข็งและดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานในภาพรวมของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีความมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในสายตาของลูกค้า คู่แข่งขันทางธุรกิจที่มาใช้บริการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทำให้ระบบเศรษฐกิจของจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีศักยภาพเพิ่ม



มากขึ้นและสามารถรองรับ EEC ของภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในกิจการและปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

2.3 เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

นิคมอุตสาหกรรม	จำนวนการจ้างงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์	29,703	250
นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้	17,893	120
นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี	548	30
รวม	48,144	400

แหล่งที่มา: [6]

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการใช้เครื่องมือในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็นวิธีการดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยเชื่อว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะใกล้เคียงกันสามารถทดแทนกันได้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรด้านแรงงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 3 แห่ง รวมการจ้างงานทั้งหมด 48,144 คน มีรายละเอียดดังนี้

1. นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 169 บริษัท การจ้างแรงงาน 29,703 คน

2. นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 70 บริษัท การจ้างแรงงาน 17,893 คน

3. นิคมอุตสาหกรรมทีเอฟดี มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 23 บริษัท การจ้างแรงงาน 548 คน

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแทนเพื่อทำการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคลากรด้านแรงงานที่ทำงานในบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) จากจำนวนการจ้างทั้งหมด 48,144 คน โดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 [5] ได้ขนาดของสิ่งตัวอย่างจากจำนวนการจ้างงานทั้งหมด 400 คน

และมีเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากตัวแปรหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ มาตรฐานวัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและรายการมาตรวัดตัวแปร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน



บทควาณวิจัย

ปริญญานิพนธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวม
ของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิด [7] โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับตามแบบ Likert Scale ซึ่งจะมีเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามได้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งให้ครอบคลุมงานวิจัยและมีการเก็บข้อมูล

4. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ซึ่งทำให้ผู้วิจัยแน่ใจได้ว่าข้อมูลที่น่าประมวลนั้นเป็นผลข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และอยู่ในรูปแบบเดียวกันทั้งหมดก่อนที่จะนำข้อมูลไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้ข้อมูลทางสถิติดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูลโดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแบบสอบถามแบบเปิดกว้างถึงโครงสร้าง

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้านการตรวจสอบแบบสามเส้า[8]โดยมีวิธีการตรวจสอบคือ 1) การตรวจสอบด้านเวลา 2) การตรวจสอบด้านสถานที่ และ 3) การตรวจสอบด้านบุคคล

ขั้นที่ 3 ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลและค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 15 ราย

ขั้นที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยประเด็นการสัมภาษณ์ตรงตามประเด็นของคำถามในการวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล

ขั้นที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์พร้อมทั้งแนบประเด็นที่จะขอสัมภาษณ์ และตารางเวลาที่ได้ทำการนัดหมาย และเป็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4. ผลการวิจัย

4.1 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในกิจการและปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศหญิง มีจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 ซึ่งมากกว่า เพศชาย มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ส่วนระดับอายุจะอยู่ในช่วงระหว่างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 มากที่สุด รองลงมา ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 มากที่สุด



รองลงมาจะศึกษาในระดับปวส. จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นแผนกอื่น ๆ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มากที่สุด รองลงมา คือ แผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 สำหรับระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือนจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาคือ ช่วงรายได้ 15,000-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 รองลงมาคือ ช่วง 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ลักษณะประกอบกิจการส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคอุตสาหกรรม การผลิตไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมกรรมการขนส่งและคลังสินค้า จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 จำนวน พนักงาน

ส่วนใหญ่จะมีจำนวนพนักงานระหว่าง 451-600 คน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รองลงมาคือระหว่าง 301-450 คน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่จะเป็นไปตามนโยบายขององค์กร จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ ไม่เป็นไปตามนโยบายขององค์กร จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80 รวมเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ นอกจากนี้กลยุทธ์ในการบริหารงานส่วนใหญ่จะไม่มียุทธศาสตร์ในการบริหารงานที่กำหนดไว้จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมาคือ มีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่กำหนดไว้ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รวมเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัดของตัวแปร

ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด		S.D.	ลำดับ	แปลผล
1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.77	0.784	4	มาก
2 การให้รางวัลผลตอบแทน	3.82	0.792	2	มาก
3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.83	0.794	1	มาก
4 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.81	0.781	3	มาก
5 ข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้าน แรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา	3.50	0.643	5	ปานกลาง
รวม	3.75	0.759		มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในกิจการและปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.794 เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การให้รางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.792 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.781 การจัดหาทรัพยากร

มนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.784 สำหรับข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.643 ตามลำดับ

4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา



บทควาณวิจัย

ปริญญความสัมพันธของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดานแรงงาน
ของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดานแรงงาน
ในภาพรวมของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	B	SE.	Beta
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	.090	.115	.110
การให้รางวัลผลตอบแทน	.187	.133	.230
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.087	.111	.107
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.025	.103	.031

$R^2=0.627$ SEE = 0.64449 F=.726 sig 0.000

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า
ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัย
ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดาน
แรงงานในภาพรวมของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการ
ในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราได้ร้อยละ
64.44 โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ การให้รางวัลผลตอบแทน
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจ
ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยความสัมพันธ์

ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดานแรงงานใน
ภาพรวมของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคม
อุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราได้ดีที่สุด คือ การให้
รางวัลผลตอบแทน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ตามลำดับ

นอกจากนี้ได้ทำการเปรียบเทียบปัจจัยความสัมพันธ์
ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดานแรงงานใน
ภาพรวมของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคม
อุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดานแรงงานในภาพรวมของบริษั
ที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	df	SS	MS	F	P
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	1	231.647	.606	1.318	.000
การให้รางวัลผลตอบแทน	1	234.425	.614	1.541	.000
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	234.202	.613	1.668	.000
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	228.199	.597	1.489	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลตอดานแรงงานในภาพรวมของบริษั
ที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่

จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวม
ของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	การจัดการทรัพยากรมนุษย์		
	r	Sig	ลำดับที่
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.037	0.000	3
การให้รางวัลผลตอบแทน	0.058	0.000	1
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.033	0.000	4
การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.045	0.000	2

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้รางวัลผลตอบแทน $r=0.058$ สูงสุด รองลงมาคือ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ $r=0.045$ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ $r=0.037$ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ $r=0.033$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

4.3 เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงาน พบว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการขององค์กรด้วยกระบวนการ 3 ระยะเริ่มตั้งแต่การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการพ้นจากงาน โดยองค์กรต้องมีการวางแผนกำลังคนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพตามความสามารถที่องค์กร

2) ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน พบว่า ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน ควรให้ความสำคัญทั้งให้รูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ที่สามารถจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย

ที่องค์กรกำหนดไว้

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทุกส่วนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพของงานที่มีคุณภาพลดความผิดพลาดในการทำงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อีกทางส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก้าวหน้าต่อไป

4) การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่ส่วนงานให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งสายงาน โครงสร้างองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ทันสมัยรวดเร็วส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานได้เป็นอย่างดีดีสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรในองค์กรได้อีกทาง

5) สำหรับข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ควรมีแรงเสริมจากกิจกรรมต่าง ๆ หรือการจัดอบรมผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เน้นตรงตามสายงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ลดปัญหาความล่าช้าในการทำงานและทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และทั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพได้ต้องคำนึงถึงสิ่งสนับสนุน Upskill and Reskill ให้สัมฤทธิ์ผล



บทควาณวิจัย

ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ดังนั้นจากผลการวิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบจากการศึกษา ต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา บริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผล รายละเอียดดังภาพที่ 2

ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา



ปัจจัยความท้าทายต่อด้านแรงงานภาคในอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ

1. ความก้าวหน้าด้านดิจิทัล
2. ด้านการค้าออนไลน์
3. ด้านการภาษาและเทคโนโลยี
4. การระบาดของโควิด-19
5. การรองรับทำงานแบบ Work from Home



อาชีพที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. ด้านการตลาดและการขาย
2. ด้านระบบดิจิทัล
3. ด้านฝ่ายปฏิบัติการ
4. ด้านทรัพยากรมนุษย์
5. ด้านกฎหมายและแรงงานสัมพันธ์
6. ด้านธุรกรรมการเงินและธนาคาร
7. ด้านวิเคราะห์ข้อมูล
8. ด้านวิศวกร
9. ด้านการแพทย์
10. ด้านวิจัยและพัฒนา



สิ่งสนับสนุน Upskill and Reskill ให้สัมฤทธิ์ผล

1. การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับด้านแรงงานที่ต้องการอย่างแท้จริง
2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. การพัฒนาหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษากับองค์กรอุตสาหกรรม
4. การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมทักษะใหม่อยู่ตลอดเวลา
5. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบระบบออนไลน์สามารถเข้าถึงข้อมูลได้กว้าง

ภาพที่ 1 ข้อค้นพบปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา



5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

1) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในกิจการและปัจจัยความสัมพันธของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เนื่องจากการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการขององค์กรด้วยกระบวนการ 3 ระยะเริ่มตั้งแต่การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาจากงาน โดยองค์กรต้องมีการวางแผนกำลังคนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพตามความสามารถที่องค์กรต้องการส่วนการให้รางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เนื่องจากระบบการให้รางวัลผลตอบแทน ควรให้ความสำคัญทั้งให้รูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทุกส่วนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพของงานที่มีคุณภาพลดความผิดพลาดในการทำงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อีกทางส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เนื่องจากการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่ส่วนงานให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งสายงานโครงสร้างองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ทันสมัยรวดเร็วส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานได้เป็นอย่างดีสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรในองค์กรได้อีกทาง ดวงกมล วิเชียรสาร และ ธนินทร์ รัตนพงศ์ปัญญา

[1] ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงานผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญในระดับมาก 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมืองมีความสำคัญในระดับมาก 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาดตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก

2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยความสัมพันธของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราได้ร้อยละ 64.44 โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล คือ การให้รางวัลผลตอบแทน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยความสัมพันธของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัทที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้รางวัลผลตอบแทนสูงสุด รองลงมาคือการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ศศิวิมล ภิวัฒน์ [9] ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิ



บทควาณวิจัย

ปัจจัยความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของบริษัที่ดำเนินการผลิตและบริการในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.260 และ 0.120 ตามลำดับค่าสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เท่ากับ 0.630 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 39.70 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ญัฐวรา ชมแก้วและคณะ [10] ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และผลการทดสอบความสัมพันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดวงกมล วิเชียรสารและธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ [1] ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานของภาพรวมในนิคมอุตสาหกรรมเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.643 เหตุเป็นเช่นนี้เนื่องจากควรมีแรงเสริมจากกิจกรรมต่าง ๆ

หรือการจัดอบรมผ่านสื่อต่าง ๆ ที่เน้นตรงตามสายงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ลดปัญหาความล่าช้าในการทำงานและทำให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น กัลยรัศมี ทิณรัตน์ [11] ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการจูงใจ 3) ด้านความมั่นคง 4) ด้านความควบคุม 5) ด้านความสมดุล และ 6) ด้านความเพียงพอ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายค่าตอบแทนในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน 2) ด้านการทำงานหนักที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านการมีความอดทนและด้านการศึกษาหาความรู้และการบริหารค่าตอบแทน ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคงและด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงาน พชรนันท์จิระวัฒนภิญโญ [12] ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้และการจัดการผู้มีความรู้ (2) การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการแนะนำด้านอาชีพ ระบบการวางแผนอาชีพและเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (3) การพัฒนาองค์การและการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการประสานผลประโยชน์และความสามารถในการปฏิบัติงาน และ (4) การพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับวงจรอาชีพและเส้นทางอาชีพการฝึกอบรมจากฐานความสามารถ สรุปผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเกิดจากด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการวางแผนอาชีพในด้านการจัดการความรู้และด้านการจัดการผู้มีความรู้

5.2 ข้อเสนอแนะ

1) ควรศึกษาเพิ่มเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตหากมีการลดจำนวนการจ้างงานและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาควบคุมกระบวนการทำงานในการลดค่าใช้จ่ายให้องค์กรควรต้องวางแผนและหาแนวทางเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



2) ควรศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สื่อออนไลน์ โรคระบาดและคู่แข่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้
องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณทุนในการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและ
พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

เอกสารอ้างอิง

- [1] ดวงกมล วิเชียรสาร และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร. Humanities, Social Sciences and arts. 12(6), 1192-1213.
- [2] แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน. (2564). [ออนไลน์]. แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน. [สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2564]. จาก <http://www.lpt.ac.th/lpt/images/Publication/information63/8.ตลาดแรงงาน.pdf>.
- [3] สุวภัทร ศรีสว่าง และ ณัฐพร นวยประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 14(3), 294-303.
- [4] แรงงานไทยกับความท้าทายในยุคของเทคโนโลยี. (2564). [ออนไลน์]. แรงงานไทยกับความท้าทายในยุคของเทคโนโลยี. [สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2564]. จาก <https://researchcafe.org/the-roles-of-trade-and-technology/>.
- [5] กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [6] สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2564). [ออนไลน์]. รายงานวิเคราะห์ภาวะอุตสาหกรรม. [สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2564]. จาก <https://chachoengsao.industry.go.th/th>.
- [7] Best, J. W. (1981). Research in education (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [8] Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. Aualitative Research in Organizations and Management, 4(2), 123-150.
- [9] ศศิวิมล ภูวัฒน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 13(1), 198-215.
- [10] ณัฐรา ชมแก้ว, ธนาญ ภูวิทย์ธร และ นิตย์ หทัยสิงค์สุขศรี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.วารสารวิทยาการจัดการ. 4(2), 89-116.
- [11] กัลยรัศมี ธิณรัตน์. (2559). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 8(2), 157-165.
- [12] พชรนันท์ จิระวัฒนภิญโญ. (2558). การวางแผนอาชีพกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมปศุสัตว์. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 วันที่ 26 มิถุนายน 2558 มหาวิทยาลัยหาตใหญ่. หน้า 1267-1279.