

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด*
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY OF
PERSONNEL OF CAPRIC THAILAND CO., LTD

วรัญญา กันปี* และชินนโสณ วิสิฐนิธิกิจา

Warunya Kunpee and Chinnaso Visitnitikija

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: warunya0922@gmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรบริษัทแคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป หรือพนักงานตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป โดยเลือกตัวอย่าง จำนวน 80 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบแบบ T - test, F - test (One way ANOVA) และ Multiple Regression พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงาน อายุงาน 4 - 6 ปี สังกัดฝ่ายผลิต ตำแหน่งหัวหน้างาน 1) การบริหารทรัพยากรบุคคลภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหน่วยงานควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานแต่ละหน้าที่ ให้มีความเป็นมาตรฐานสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติให้บุคลากรทราบทั่วกัน หัวหน้างานต้องให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ต่อพนักงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

Abstract

This research aimed to study 1) Human resources management, 2) The work efficiency of the personnel, 3) Comparing the work efficiency of personnel classified by personnel data, and 4) Human resources management that affects the work efficiency of the personnel of Capric

* Received December 14, 2023; Revised December 25, 2023; Accepted December 30, 2023

(Thailand) Limited. The population and sample used in the study are 80 employees of Capric (Thailand) Co., Ltd, with three years of service or more or positions ranging from supervisor to higher. Questionnaires were used to collect the data, and statistics were used, including percentage, mean, T - test, F - test (one - way ANOVA), and multiple regression. The results from the study showed that most of the respondents were female, aged 31 - 40 years old, less than a bachelor's degree education, company employees, working period of 4 - 6 years, supervisor's positions, and production area. The study also found that 1) Human resources management efficiency is significant, 2) The efficiency in work performance of the average personnel was at a high level, 3) The difference in personal information does not affect the human resources management efficiency of the personnel of Capric (Thailand) Limited, and 4) The human resources management in terms of performance evaluation significantly influences personnel performance at the 0.05 level. Feedback: the performance evaluation administrators should set indicators for success in each function as standards for evaluating performance and announce the criteria for performance evaluation to the personnel after assessment. Supervisors must provide feedback to employees to encourage the development and improvement of work to achieve efficiency according.

Keywords: Human Resources Management, Work Efficiency, Capric (Thailand) Co., Ltd.

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูประบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยการปรับบทบาทภารกิจ โครงสร้าง กฎ ระเบียบ ให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการแนวใหม่ โดยมีเป้าหมายให้ บุคลากรเปี่ยมคุณภาพ ความรู้ความสามารถ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากต่อองค์การ องค์การไม่ต้องการให้เกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและคัดเลือก การจ้างคนที่ไม่เหมาะสมกับงาน อัตราการลาออกจากงานของพนักงาน การปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย องค์การไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนา ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง ส่งผลให้องค์การไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (ไพรินทร์ สงละเอียด, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลต้องเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (Hongsaeng, P., 2012) การที่บุคคลแต่ละคนมีความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมักเป็นเพราะเขาขาดสิ่งนั้น ความต้องการ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคล



แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งเหล่านั้นมา การที่บุคคลพร้อมยินยอมทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน โดยความพึงพอใจในงานที่ทำงานจะช่วยให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างดีที่สุดและได้ประสิทธิผลมากที่สุด เพราะบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติด้วยความตั้งใจ ขยัน มีความเพียรพยายามในการทำงานยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศสภาวะเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง และในทางตรงกันข้ามหากบุคคลเหล่านั้นไม่มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น การปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่องานนั้นจะหมดไป ทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยคุณภาพลงในที่สุด การเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันในงานโดยการเสริมแรงจูงใจ เพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมโดยกระบวนการพัฒนา การใช้เทคนิคการจัดกระบวนการ การเรียนรู้ การศึกษา อบรม จะสามารถนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตตาทานต์ อังศุขวาลกิจ และคณะ, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด และนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนก

ตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนไว้ ดังนี้

1. ขอบเขต

1.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยอาศัยทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson, S. E. & Schuler, R., Werner, J. M. และ Snell, A. S. & Shad S. M. ประกอบด้วย การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน (Jackson, S. E. & Schuler, R., 2003); (Werner, J. M., 2006); (Snell, A. S. & Shad S. M., 2019) และทฤษฎีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peterson, E. & Plowman, E.G. ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย (Peterson, E. & Plowman, E.G., 1989)

1.2 ด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 95 ราย และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป หรือพนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป โดยเลือกตัวอย่าง จำนวน 80 ราย

- 1.3 ด้านระยะเวลาในการศึกษาอยู่ระหว่าง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2566



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทำการทดสอบ หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้โดยมีค่า IOC เท่ากับ .846

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 80 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีของ (กลยา วานิชย์บัญชา, 2545) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .969

3. การเก็บข้อมูล คือ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และการรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ โดยแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านการวางแผนด้านกำลังคน ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกอบรมและพัฒนา 2) ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ T - test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F - test, (One - way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 4 - 6 ปี หน่วยงานฝ่ายผลิต ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน



1. ข้อมูลระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด จากการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนด้านกำลังคน ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับสำคัญมากในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

การบริหารทรัพยากรบุคคล	B	Std. Error	Beta	t	Sig	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่ (Constant)	1.545	.228		6.781	.000*	
การวางแผนด้านกำลังคน	.181	.094	.249	1.937	.057	ไม่มี
การสรรหาและการคัดเลือก	.007	.099	.009	.074	.941	ไม่มี
การจ่ายค่าตอบแทน	-.031	.093	-.052	-.340	.735	ไม่มี
กาประเมินผลการปฏิบัติงาน	.310	.129	.427	2.399	.019*	มี
การฝึกอบรมและพัฒนา	.168	.095	.230	1.778	.079	ไม่มี

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทแคบริค (ไทยแลนด์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายประเด็นของคำถามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้ ระดับความ คิดเห็นต่อ ด้านการวางแผนด้านกำลังคน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (3.83) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (3.56) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (3.61) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (3.56) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (3.83) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผลจากการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านคุณภาพของงาน	3.98	0.84	เห็นด้วยมาก
ด้านปริมาณงาน	3.99	0.86	เห็นด้วยมาก
ด้านเวลา	3.92	0.90	เห็นด้วยมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.88	0.86	เห็นด้วยมาก
รวม	3.94	0.87	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก ที่ 3.94 และเมื่อพิจารณารายด้านระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.92 และด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ ดังนี้



ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (3.98) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านปริมาณงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (3.99) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านเวลา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (3.92) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (3.88) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระยะเวลาทำงาน และด้านหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน แต่ไม่สามารถวิเคราะห์รายค่อออกมาได้เนื่องจากข้อมูลระดับการศึกษาจะมีผู้ที่จบปริญญาโท เพียงแค่หนึ่งท่านเท่านั้น ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติ		Sig	ผลการทดสอบ
	T	F		
เพศ	1.961	-	.056	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.508	.208	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		5.256	.007	แตกต่าง
ระยะเวลาการทำงาน		.396	.811	ไม่แตกต่าง
หน่วยงาน		2.100	.054	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน		.151	.860	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามเพศ ได้ค่าสถิติทดสอบ เท่ากับ 1.961 และค่า Sig เท่ากับ .056 จำแนกตามอายุ ได้ค่าความแปรปรวน เท่ากับ 1.508 และค่า Sig. เท่ากับ .208 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ได้ค่าความแปรปรวน เท่ากับ .396 และค่า Sig. เท่ากับ .811 จำแนกตามหน่วยงาน ได้ค่าความแปรปรวน เท่ากับ 2.100 และค่า Sig. เท่ากับ .054 จำแนกตำแหน่งความแปรปรวน เท่ากับ .151 และค่า Sig .860 นั้น คือ ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ของบุคลากร บริษัทแคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกัน แต่ไม่สามารถวิเคราะห์รายค่อออกมาได้เนื่องจากข้อมูลระดับการศึกษาจะมีผู้ที่จบปริญญาโท เพียงแค่หนึ่งท่าน เท่านั้น จำแนกตามระดับการศึกษาได้ค่าความแปรปรวน เท่ากับ 5.256 และค่า Sig. เท่ากับ .007

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายมีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญที่จะอภิปราย ดังนี้



1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า การวางแผน ด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม และพัฒนาในภาพรวมของ การบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ สุขสานต์และสุมาลี รามันท์ ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ที่พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (อิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามันท์, 2565)

การวางแผนด้านกำลังคน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และคณะ ศึกษา เรื่องการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านวางแผนด้านกำลังคน โดยรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และคณะ, 2561) ผู้วิจัยพบว่า ในบางแผนกมีการวางแผน ด้านกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณการขายและปริมาณการผลิต

การสรรหาและการคัดเลือก ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมรีสอร์ท พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล, 2562) ผู้วิจัยพบว่า ต้นสังกัดที่ทำการร้องขออัตรากำลังคน ยังมีการคัดเลือกที่ล่าช้า ไม่ตอบสนองกับ ความต้องการที่ทันท่วงทีและจึงไม่สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้

การจ่ายค่าตอบแทน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา จงรักษ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราข ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญ มาก (วันวิสา จงรักษ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราข, 2559) ผู้วิจัย พบว่า ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ยังไม่มีความเหมาะสมกับทุกคน ทุกตำแหน่งและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

กาประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ สุขสานต์และสุมาลี รามันท์ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง พบว่า การบริหารทรัพยากร บุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (อิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามันท์, 2565) ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารหน่วยงานยังไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานแต่ละหน้าที่ให้มีความ เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรมและพัฒนา ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณการพัฒน์ ศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก (จุฑารัตน์ เพ็ชร สุวรรณการพัฒน์, 2560) ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารในแต่ละแผนกไม่เห็นถึงความสำคัญการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมแบบ On the job training การอบรมสัมมนา ดูงานศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เป็นการ Up Skill -Re Skill เท่าที่ควร



2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และคณะ ศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เขตอำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และคณะ, 2561)

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพที่จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ระดับการศึกษา และกลุ่มงานมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน (ไพรินทร์ สงละเอียด, 2560)

4. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทแคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทแคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 80 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบ สมมติฐานแบบ One - Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis จากการศึกษาการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ ด้านการวางแผนด้านกำลังคน ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ การวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานของหน่วยงาน จัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน มีการติดตามตรวจสอบการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ผู้บริหารหน่วยงานควรมีระบบการสรรหาที่หลากหลายเพื่อให้ได้ บุคลากรตรงตามคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง มีก็กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาที่ชัดเจนมีความเป็นธรรม กรณี การสรรหาเพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งที่ว่างลงต้องดำเนินการให้ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ด้านการจ่าย ค่าตอบแทน ผู้บริหารหน่วยงานควรกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามผลการปฏิบัติงานด้วยความ ยุติธรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ทัดเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหน่วยงานควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน แต่ละหน้าที่ให้มีความเป็นมาตรฐานสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติให้บุคลากรทราบทั่วกัน หลังจากการประเมินผลปฏิบัติงานหัวหน้างานต้องให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ต่อพนักงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตามตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานและได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ โอกาสและส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในรูปแบบ ต่าง ๆ ทั้งการเรียนรู้งานจากหน่วยงานในลักษณะ



On the job training การอบรมสัมมนาบุคลากรระดับที่สูงขึ้น เป็นการ Up Skill - Re Skill ให้มีความรู้ทักษะที่เพิ่มขึ้น มีความพร้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามที่หน่วยงานกำหนด ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด และศึกษาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัยการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ อังคะนาวิณ และคณะ. (2561). การศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วารสาร "ศึกษาศาสตร์ มจร" คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 6(2), 590-599.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณการพัฒน์. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. ใน วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฐิตาทกานต์ อังศุवालกิจ และคณะ. (2564). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(43), 339-351.
- ไพรินทร์ สงละเอียด. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. ใน รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมรีสอร์ท. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(1), 1-12.
- วันวิสา จงรัชต์ และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559). กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศไทยอินโดนีเซีย. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(1), 113-121.
- อิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามัญญ์. (2565). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 181-194.
- Hongsaeng, P. (2012). Human Resource Management Affecting Branch Staffs' Organizational Commitment in Government Savings Bank in Bangkok Metropolitan Master of Business Administration: Srinakharinwirot University.
- Jackson, S. E. & Chuler, R. (2003). Managing human resource through strategic partnership. 8th ed. Cincinnati, OH: South-Western.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Snell, A. S. & Shad S. M. (2019). Managing Human Resources. 18th ed. Singapore: Cengage Learning Asia.
- Werner, J. M. (2006). Human Resource Development. OH: Thomson South-Western.