

# การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

## Human Resource Management of Industrial Factories in Chonburi Province

จันทร์จิรา อำนวย<sup>1</sup> วลัยลดา ทองเย็นบุรีศรี<sup>2</sup>  
Janjira Amnoy, Wanlada Thongyenburit

### บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าของโรงงานหรือผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลจากการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านคุณภาพ (2) โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประเภทอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจและเงินทุนจดทะเบียนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ (Keywords) :** ประสิทธิภาพ; การบริหารทรัพยากรบุคคล; โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

### Abstract

This research article aims to (1) study the human resource management efficiency level of Industrial factories in Chonburi Province, and (2) compare the efficiency of the human resource management of Industrial factories in Chonburi Province, classified by factory characteristics. The sample used in the research consisted of factory owners or industrial factories managers, totally 359 people. The research instrument was questionnaire. The statistical tools used in the research were: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and paired test by LSD method.

The results of the research revealed that (1) the overall efficiency of the human resource management was at a high level. With consideration of each aspect, it was found that the level of management efficiency was at a high level in all aspects, and the aspect

Received: 2023-07-04 Revised: 2023-07-14 Accepted: 2023-07-16

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก Master of Business Administration, Business Management, Phitsanulok University. E-mail: janjiraamnoy@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก Assistant Prof. Dr., Advisor and Lecturer of the Master of Business Administration Program, Graduate School, Phitsanulok University. E-mail: wanna196@hotmail.com

with the highest average was quality. (2) Industrial factories in Chonburi Province with different numbers of employees had the same human resource management efficiency. For the factories in various industrial types business period and registered capital, there were different human resource performances, statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** efficiency; human resource management; Industrial factories in Chonburi Province

## บทนำ (Introduction)

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือหากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกัน แล้วผลดำเนินการดำเนินงานขององค์กรย่อมแตกต่างกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2556: 7) องค์กรหรือสถานประกอบการใดมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทำการพิจารณากำหนดความต้องการทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งในด้านลักษณะของกำลังคนและปริมาณตามแผนทรัพยากรบุคคลที่ได้วางไว้เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรในปัจจุบัน (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551: 267-282) แล้วจึงทำการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร จากนั้นก็ทำการคัดเลือกหากบุคคลใดมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ว่าง ก็จะถูกคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กร และเมื่อได้ทรัพยากรบุคคลตามที่ต้องการมาแล้วก็ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาปรับปรุงเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆ ที่พนักงานพึงมีต่อหน่วยงานและองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแต่ก็ต้องพิจารณาถึงการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปแบบอื่นๆ รวมทั้งผลตอบแทนที่มีใช้เงินด้วย (เสนห์ จุ้ยโต, 2554: 40) เพื่อเป็นผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรต้องจัดให้มีด้านความปลอดภัยและบุคลากรเพื่อป้องกันการเกิดความเสี่ยงเสียที่มีผลกระทบต่อบุคลากรและการดำเนินงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การจัดเรื่องของการรักษาพยาบาล และต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับพนักงานและแรงงานสัมพันธ์เพื่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (ศรีธนา บุญญเศรษฐ์, 2555: 6-6) ต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการวัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินค่าผลการปฏิบัติในตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อบกพร่องที่ต้องมีการปรับปรุง (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2559: 195) หากองค์กรใดบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นก็จะทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขันในทางธุรกิจและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

โรงงานอุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงานเพื่อที่จะผลิตสิ่งของหรือจัดให้มีการบริการอุตสาหกรรมและเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์อย่างยิ่งด้วยมนุษย์ต้องพึ่งพาการผลิตสิ่งที่เป็นต่อชีวิตประจำวันและสิ่งที่สามารถผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองปัจจัย 4 ได้ดี มีคุณภาพและไม่ก่ออันตราย โรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นแหล่งผลิตที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ จึงเห็นความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเตรียมคนหรือบุคลากรในโรงงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพหรือผลิตภาพในการผลิต (Productivity)

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 6,812 โรงงาน แต่มีโรงงานที่ได้มาตรฐาน ทั้งขนาดเล็กถึงขนาดใหญ่ จำนวนเพียง 3,470 โรงงาน จำนวนบุคลากรประมาณ 246,656 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, 2564) และแบ่งประเภทอุตสาหกรรมไว้ 2 ประเภท ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากพืช อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์และผลิตภัณฑ์จากสัตว์ แปรรูปไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งในอาคาร ผลิตภัณฑ์กระดาษ การพิมพ์ เคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียม ยางและผลิตภัณฑ์ยาง ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ท่อโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะขั้นพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์โลหะ ผลิตภัณฑ์ใช้เครื่องจักรและเครื่องกล ผลิตภัณฑ์ใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ยานยนต์และอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ การผลิตอื่นๆและนอกจากนี้ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อผลิตสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก โดยเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ (นิตย สัมมาพันธ์, 2557: 207) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีทุกโรงงาน จึงให้ความสำคัญเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานในจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

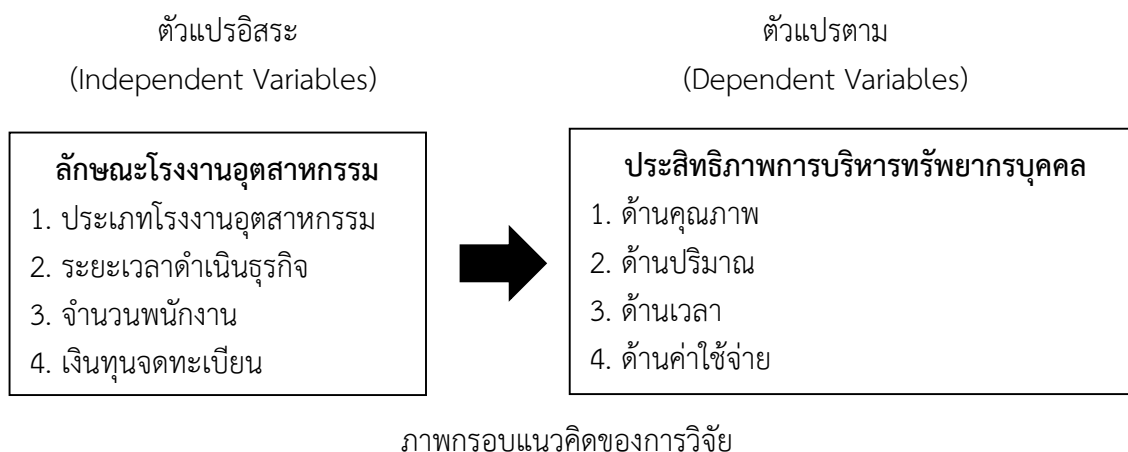
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม

### สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Nick Wilton (2013: 4) และ Monday, Noe and Premeaux (1999: 5) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ขอบเขตของการวิจัย
  - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษามุ่งเน้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดชลบุรี ใน 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย
  - 1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าของกิจการโรงงานหรือผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3,470 โรงงาน ที่มีมาตรฐานอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เจ้าของกิจการโรงงานหรือผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 359 คน ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973: 125) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นโดยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

- 1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาวิจัยภายในจังหวัดชลบุรี
- 1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวนคำถามทั้งหมด 8 ข้อ  
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานในจังหวัดชลบุรี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 8 ด้านตามแนวของ Nick Wilton (2013: 4) มีจำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บกลับคืนด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านบึงและอำเภอบางละมุง ส่วนอำเภออื่นๆ จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยวิธีการลงทะเบียน จำนวนแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 359 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.), t-test F-test (One-Way ANOVA) และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี :SD (Least Significant Difference)

## ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนมากเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงาน ส่วนประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี จำนวนพนักงาน จำนวนไม่เกิน 50 คนและ 50 คนแต่ไม่เกิน 200 คน เงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยรวม

ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับที่
1. ด้านคุณภาพ	4.30	0.55	มาก	1
2. ด้านปริมาณ	4.10	0.64	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.11	0.70	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.73	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมีระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.11$ ) และด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. ด้านคุณภาพ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรกคือ ความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคลและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. ด้านปริมาณ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล

3. ด้านเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคลและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล

4. ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ การจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า เจ้าของธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้จัดการโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการดูแลในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งโดยรวมและรายด้านจึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณงค์ประดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณชัย ณะะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่า ความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการในสำนักงานบัญชี พบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม คือ ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ จำนวนพนักงาน และจำนวนเงินทุนจดทะเบียน พบว่า

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านประเภทโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า อุตสาหกรรมการเกษตร จักรกลไฟฟ้า มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อยกว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง ไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน ปีโตรเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ยาง ยานยนต์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า อุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม โลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ ขนส่ง อุตสาหกรรมไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้ เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่าอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีผลิตภัณฑ์เคมี ยาง มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่าอุตสาหกรรมโลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ อุตสาหกรรมขนส่งมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า โลหะ ผลิตภัณฑ์โลหะ พลาสติก อโลหะ และอุตสาหกรรมอื่นๆ มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่าอุตสาหกรรมขนส่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีประเภทสินค้าที่ส่งออกแตกต่างกัน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านระยะเวลาดำเนินธุรกิจ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีระยะเวลาดำเนินงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อยกว่า ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี โรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า โรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี และโรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 11-15 ปี มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทที่มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจแตกต่างกัน มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจำนวนพนักงาน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีจำนวนพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษกรณ์ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่มีจำนวนพนักงานแตกต่างกัน มีการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน โดยบริษัทที่มีจำนวนพนักงาน 500 คน

ขึ้นไป มีการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการคัดเลือก และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มากกว่าบริษัทที่มีจำนวนพนักงาน 100 -499 คนจากเหตุผลข้อขัดแย้งดังกล่าวผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสาเหตุที่ไม่สอดคล้องเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ภายในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียมกันทุกด้าน และโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละขนาดได้ตั้งงบประมาณในการจัดการทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านอย่างเหมาะสมตามขนาดโรงงานอุตสาหกรรมของตนเอง

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินทุนจดทะเบียน พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีเงินทุนจดทะเบียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและในรายด้านแตกต่างกัน เมื่อทดสอบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 200 ล้านบาท มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท และมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท เงินทุนจดทะเบียน 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท มีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า กลุ่มเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกรณ คงประดิษฐ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา พบว่า บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลาที่มีเงินทุนจดทะเบียนบริษัทแตกต่างกันมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลข้อขัดแย้งดังกล่าว ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสาเหตุที่ไม่สอดคล้อง เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัดชลบุรีที่มีเงินทุนจดทะเบียนจำนวนมากจะมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนน้อยกว่า เพราะว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเงินทุนจดทะเบียนส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ทำให้สามารถจ้างผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เข้ามาบริหารทรัพยากรบุคคลภายในโรงงานอุตสาหกรรม

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ระดับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมหรือเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นที่จะต้องมึระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพของคนและคุณภาพของงาน

2. ถึงแม้โรงงานอุตสาหกรรมจะมีพนักงานที่มีจำนวนมากและมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่ก็สามารถใช้ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบริหารให้พนักงานหรือบุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อโรงงานอุตสาหกรรมไปในทิศทางเดียวกันอย่างไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

#### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพ เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเหมาะสมกับสายงานและควรปรับปรุงในด้านของการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนการผลิตของโรงงาน

1.2 ด้านปริมาณ เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรปรับปรุงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการคัดเลือกผู้ที่มีทักษะและความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาในองค์กร และสิ่งสำคัญและต้องคำนึงถึงอีกข้อหนึ่ง คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนก่อนนำมาคัดเลือกให้เป็นพนักงานขององค์กรและให้ได้ตามปริมาณดังที่โรงงานต้องการ

1.3 ด้านเวลา เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรพัฒนาปรับปรุงในด้านของการบริหารเวลาสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลให้ได้ทันเวลาในช่วงของการขาดแคลนให้ได้บุคลากรเข้ามาทดแทนได้โดยไม่ขาดช่วงของการดำเนินการของโรงงานอุตสาหกรรมในการผลิต

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย เจ้าของกิจการหรือเจ้าของโรงงาน รวมทั้งผู้จัดการภายในโรงงาน ควรพัฒนาปรับปรุงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรบุคคลในด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย จะต้องมีการประเมินและวิธีการเหมาะสมเป็นไปตามแผนงบประมาณในด้านการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และได้คนดีมีฝีมือเข้ามาอยู่ในองค์กรและไม่มีผลกระทบต่อพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลในโรงงาน

## 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี กับการจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมในภาคอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

## เอกสารอ้างอิง (References)

- ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2554). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการในสำนักงานบัญชี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตกาฬสินธุ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2557). การบริหารคุณภาพแบบญี่ปุ่น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุษกรณ์ คงประดิษฐ์. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิจิตรเหตุการณ์.
- ศรีธนา บุญญเศรษฐ์. (2555). แรงงานสัมพันธ์ ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการการเงิน หน่วยที่ 6 ฉบับปรับปรุง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- 
- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). **กระบวนการทัศน์ใหม่ การบริหารทุนมนุษย์**. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา  
สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. (2564). **รายงานการเคลื่อนไหวการลงทุนประจำปี 2564 กลุ่มงาน  
ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร**. ชลบุรี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premaux. S. R. (1999). **Human resource management**. Upper  
Saddle River, NJ: Simon and Schuster Company.
- Nick, W. (2013). **Human resource management**. (4th ed.). Singapore: SAGE Publications Asia-  
Pacific Pte.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. (4th ed.). New York: Harper & Row.