

การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก
Competency Development of Employees in the Manufacturing
Industry Group In Tak Province

ศักดิ์ดา เกิดการ¹

Sakda Kadkran¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก 2) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน และ 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท 2) การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.54) 3) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน พบว่า ปัจจัยภายในองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ และ 4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการพัฒนา พบว่า ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.843 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ พนักงาน อุตสาหกรรมการผลิต

¹อาจารย์ การจัดการอุตสาหกรรม บริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

¹ Lecturer, Industrial Management, Business Administration, Northern. Thailand, e-Mail: sakdapathum@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to: (1) investigate the level of competency development among employees in the manufacturing sector in Tak Province; (2) compare the competency development of employees based on personal factors; (3) examine the factors influencing competency development; and (4) explore the relationship between internal organizational factors and employee competency development. The sample group consisted of 396 employees working in the manufacturing industry in Tak Province. A questionnaire was employed as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics such as Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: 1) the majority of the respondents were female, aged between 31–40 years, held educational qualifications below the bachelor's degree level, had less than 5 years of work experience, and earned a monthly income between 10,001 and 15,000 baht; 2) overall, the level of competency development was rated at the highest level ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.54) 3) internal organizational factors were found to have a statistically significant influence on employee competency development at the $\alpha = 0.05$ level. and 4) there was a strong positive correlation between internal organizational factors and competency development, with a correlation coefficient (r) of 0.843, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Competency Development, Employees, Manufacturing Industry

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตเกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองกับผู้บริโภคซึ่งมีความต้องการในสินค้าเป็นจำนวนมากจึงมีการนำ เครื่องจักรและเทคโนโลยี มาใช้ในการผลิตกันอย่างแพร่หลายส่งผลให้สินค้าในปัจจุบันมีราคาต่อหน่วยที่ต่ำกว่าในอดีต นอกจากเครื่องจักรและเทคโนโลยีแล้วยังมีสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในภาคการผลิต นั่นคือ สมรรถนะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ส่วนบุคคล ทักษะ และแรงจูงใจ องค์กรมีความคาดหวัง มีเป้าหมายในเชิงธุรกิจ เช่น คาดหวังจะ ได้รับ ผลผลิตที่สูงขึ้น มีคุณภาพ มีกำไร เด็บโต เป็นที่ยอมรับ และมีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถนำความสามารถที่มีออกมาใช้ใน

การทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ (HREX.asia, 2019) เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัญหาทางด้านสมรรถนะหลักในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต พบว่าพนักงานยังขาด ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และการสื่อสาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ตลอดจนกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นต้องวางแผนการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและการอบรม เพื่อยกระดับทักษะ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าสู่กระบวนการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในยุคปัจจุบัน

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัจจัยในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ การแข่งขันทางธุรกิจ การนำนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิต ตลอดจนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และบุคลิกลักษณะของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมองเท้าในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แรงงาน (Labour) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวมหมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ que ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้

ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความว่าเพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ยิ่งกว่านั้นแม้การทำงานในโรงงาน คนงานมีหน้าที่แต่เพียงกดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้การออกแรงงานอย่างสมัยก่อน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2566)

2. อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry)

กระบวนการแปรรูปวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนให้เป็นสินค้าโดยใช้แรงงาน เครื่องจักร หรือเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าที่จับต้องได้และสามารถนำออกจำหน่ายหรือใช้ประโยชน์ได้ในภาคธุรกิจหรือภาคครัวเรือน “อุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปวัตถุดิบให้กลายเป็นสินค้าสำเร็จรูปหรือกึ่งสำเร็จรูป โดยใช้แรงงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และกระบวนการผลิตต่าง ๆ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

กระบวนการผลิตสินค้าเพื่อการใช้หรือจำหน่าย โดยการแปรรูปวัตถุดิบหรือวัสดุต่าง ๆ จากทรัพยากรที่มีอยู่ ผ่านกระบวนการซึ่งใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ แรงงาน และเทคโนโลยี อุตสาหกรรมการผลิตมีบทบาทสำคัญคือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ไม่เพียงแต่ในด้านการสร้างรายได้ และการจ้างงาน แต่ยังมีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2566)

อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry) หมายถึง กระบวนการแปรรูปวัตถุดิบหรือวัสดุต่าง ๆ ให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปหรือกึ่งสำเร็จรูปที่สามารถนำไปใช้หรือจัดจำหน่ายได้ โดยอาศัยแรงงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าแก่ทรัพยากรและตอบสนองความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมผลิตมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในด้านการสร้างรายได้ การจ้างงาน และการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานนอกจากนี้ ยังมีส่วนส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนยกระดับเทคโนโลยีในภาคธุรกิจ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Pettigrew (1979) กล่าวว่า ความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา และประเพณีปฏิบัติ

Hofstede (1980) กล่าวว่า แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น

สิริภพ กุดสระ (2560) กล่าวว่า ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติและสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ ซึ่งแต่ละองค์การ จะมีความแตกต่างกัน โดยองค์การจะสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพนักงาน เช่น การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือของสมาชิก อีกทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การ

ประชัน หันชัยเนา (2561) กล่าวว่า สภาพทั่วไปภายในองค์การใช้เป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา อาจจะเป็นกรอบด้วยค่านิยม ข้อสมมติฐานพื้นฐาน ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ศีลธรรม ประเพณี ที่มีความเชื่อ ความศรัทธาร่วมกันของสมาชิกในองค์การ มีการสื่อสารทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัว

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2560) กล่าวว่า ขีดความสามารถศักยภาพ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ (ภูเขาน้ำแข็ง) ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และส่วนที่อยู่น้ำ (ภูเขาน้ำแข็ง) ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคลากรในองค์การ

นริศ มหาพรหมวัน (2561) กล่าวว่า กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วย ทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติบุคลิกภาพ และค่านิยมของบุคคลหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานที่รับผิดชอบ

Tobin (2008) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี นำมาซึ่งความเชื่อที่เราสามารถระบุสมรรถนะสำหรับบทบาทของงานและหาคนที่ตรงกับสมรรถนะที่กำหนดได้ เราคาดหวังว่าคนนี้จะทำงานได้ดีขึ้น

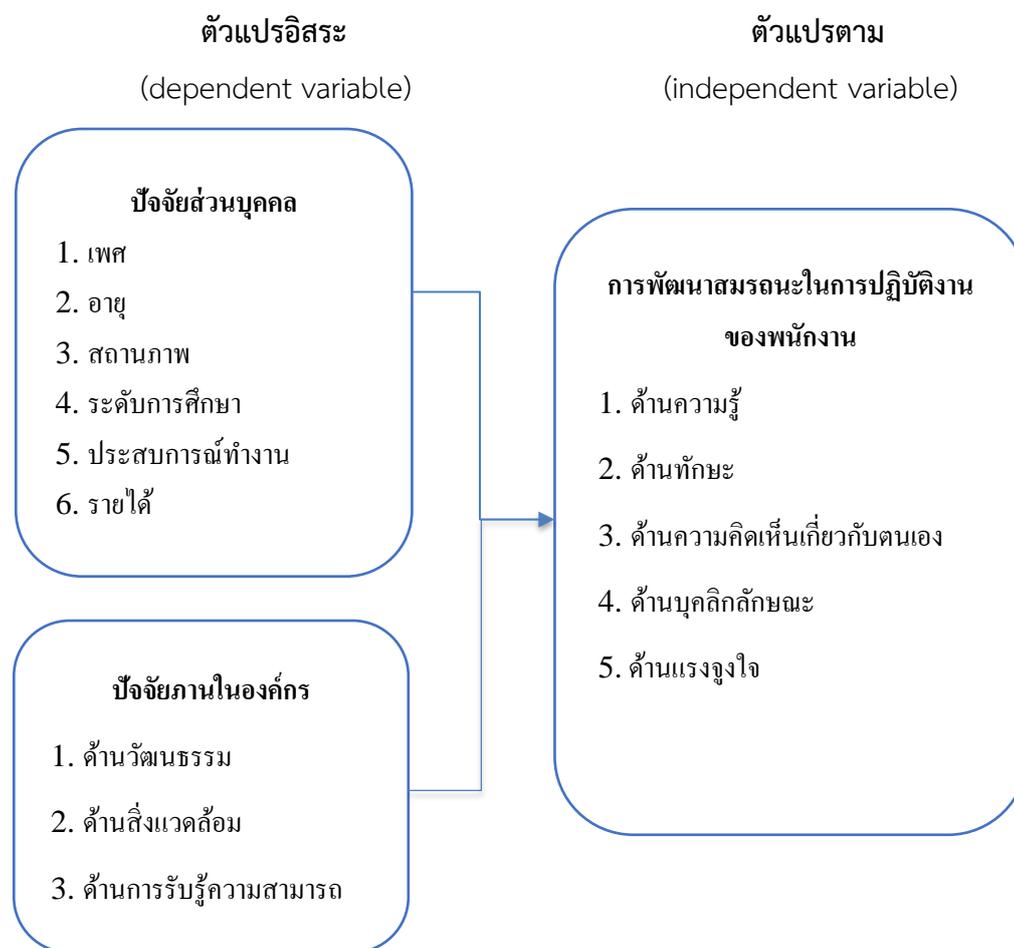
สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลจะต้องทราบว่าควรปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ การมีสมรรถนะที่เหมาะสมจะส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคคลเอง และต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 1 สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ	แมคเคลแลนด (McClelland, 1973)	สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993)	โบยาตซีส (Boyatzis, 1982)	ไบรอัน และ พอสติก (Bryant & Poustic, 2001)	จิระวัฒน์ ทิพย์รส (2559)
ความรู้	✓	✓	✓	✓	✓
ทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	✓	✓	✓		✓
บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	✓	✓	✓		✓
แรงจูงใจ/เจตคติ	✓	✓	✓	✓	✓
รวม	5	5	5	3	5

จากตารางที่ 1 พบว่า การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปแนวคิดได้ว่าการศึกษเกี่ยวกับพัฒนาสมรรถนะจากงานวิจัย พบว่า McClelland (1973) สเปนเซอร์ และ Spencer & Spencer (1993) Boyatzis (1982) และจิระวัฒน์ ทิพย์รส (2559) ส่วนใหญ่ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลและ 5) ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ Bryant & Poustic (2001) ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะในเพียง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกัน
2. พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก ที่มีปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตากซึ่งเป็นผู้ประกันตน ม.33 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 33,050 ราย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้ช่องทางทางออนไลน์ในการสั่งซื้อสินค้าในจังหวัดตาก โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาร์ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395.22 ราย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรตัวอย่างจำนวน 396 ราย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ 2) ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการรับรู้

ตัวแปรตาม การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะ และด้านแรงจูงใจ

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม จำนวน 396 ชุด ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. IOC (Index of Item Objective Congruency) Validity จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการคำนวณค่า IOC เท่ากับ .95
2. Reliability โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's Alfa Coefficient โดยการ Try-out 30 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ เท่ากับ .86

การรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมด 396 ชุด มาตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับอีกครั้งหนึ่ง
2. การสร้างคู่มือลกรหัส การลกรหัส และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีกระบวนการปฏิบัติเป็นขั้นตอน ดังนี้
 - 1) สร้างคู่มือลกรหัส
 - 2) เมื่อได้รับข้อมูลเรียบร้อยแล้ว และบรรณาธิกรข้อมูลด้วยตนเองโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลจำแนกหมวดหมู่ แง่แนบข้อมูลและวิเคราะห์ ก่อนที่จะนำบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนวิเคราะห์
2. ดำเนินการวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง

3. การทดสอบความแตกต่างในการทดสอบสมมติฐานเพื่อการอ้างอิง

4. การกำหนดระดับการวัดและการให้คะแนนของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงปริมาณประกอบด้วย Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, Fisher's Least Significance Difference : LSD และ Multiple Regression และ Correlation

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 75.51 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 อายุมากที่สุด คือ 31-40 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 ส่วนใหญ่สถานภาพ คือ สมรส จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษามากที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 51.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 1-5 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.84 และส่วนใหญ่รายได้มากที่สุด คือ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.65

2. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง ด้านแรงสูงใจ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตากจำแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก โดยรวม (\hat{Y}) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X_1) ด้านการรับรู้ (X_2) ด้านบรรยากาศ (X_3) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก โดยรวม เรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยภายใน (0.846) ด้านการรับรู้ (0.108) และด้านบรรยากาศ (-0.057) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมทำนายการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตากได้ร้อยละ 7.14 ($R^2 = 0.714$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตากมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตาก โดยรวม ร้อยละ 7.14

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตาก พบว่าผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตากมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.843$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตของจังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา ชูก้อนทอง (2557) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ” พบว่าการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้านมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และฐิติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7” พบว่าสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดลำดับองค์ประกอบของสมรรถนะจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ : ค่านิยม ทักษะ บุคลิกลักษณะ ประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัดตาก มีความแตกต่างกัน แต่ไม่มีผลให้เกิดความแตกต่างในระดับของการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ปันทะนะ (2558) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)” พบว่าการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักรในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พบความแตกต่างตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ขณะที่อายุงานและประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบไม่มีความแตกต่างในระดับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ และพรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบนด์คือ กรุงเทพมหานคร” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน คือ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40

ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีสถานภาพโสด มีระยะในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้งสามด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของพนักงานในองค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” พบว่าการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระบุว่าปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่าปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.843 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สิตาพัชร จินตนาพันธ์ และสุพาดา สิริกุตตา (2557) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะและความต้องการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเขตราชเทวี” พบว่าสมรรถนะของพนักงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ และเจตคติ มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในระดับมากที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ วิชดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาดา ชูก้อนทอง (2557) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ” พบว่าการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้านมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ จูติกศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของ

ข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7” พบว่าสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดลำดับองค์ประกอบของสมรรถนะดังนี้ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกลักษณะ ประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ปันทะนะ (2558) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)” พบว่าการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักรในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พบความแตกต่างตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ขณะที่อายุงานและประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบไม่มีความแตกต่างในระดับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ และพรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่วนใหญ่เป็น เพศ หญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีสถานภาพโสด มีระยะในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้งสามด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของพนักงานในองค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตากอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” พบว่าการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ระบุว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่าปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.843 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สิตาพัชร จินตนาพันธ์ และสุพาดา สิริกุดตา (2557) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะและความต้องการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเขตราชเทวี” พบว่าสมรรถนะของพนักงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ และเจตคติ มีความสัมพันธ์กับระดับ

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในระดับมากที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ วิชดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสำหรับเพศหญิงให้มากกว่าเพศชาย ค่าแรงมากกว่า 10,000 บาท/เดือน ซึ่งเป็นความต้องการของแรงงานอุตสาหกรรมในภาคการผลิต
2. การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง และด้านแรงจูงใจ โดยทุกด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดอื่น ๆ โดยเน้นในด้านการประกันคุณภาพ เพื่อให้สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
2. ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมให้สามารถปรับตัวได้อย่างยั่งยืนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในอุตสาหกรรม SMEs เพื่อหาแนวทางการพัฒนาร่วมกันที่สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Hofstede, G. (1980). *Culture consequences : International differences in work – relate values*. Beverly Hills, California: Sage.
- Pettigrew, P. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Tobin, D. (2008). *The AMA guide to management development*. New York : AMACOM.

- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). *รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล*. ปรัชญาดุสิต บัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ประชัน หันชัยเนาว์. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในการให้บริการของธนาคารพาณิชย์ไทยพื้นที่ภาคเหนือตอนบนเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. ปรัชญาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วิลาวัลย์ ขาวลัมย์. (2566). *ความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). *อุตสาหกรรมการผลิต*.
(ออนไลน์). สืบค้นจาก: <https://fti.or.th/AboutUs/industrygroup?lang=TH#>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก. (2566). *สถานการณ์แรงงานจังหวัดตาก ไตรมาส 1/2566*.
(ออนไลน์). สืบค้นจาก: https://tak.mol.go.th/labor_statistics
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *อุตสาหกรรมการผลิต*.
(ออนไลน์). สืบค้นจาก: <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2566). *แรงงาน*.
(ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=แรงงาน>
- สิรภพ กุดสระ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้างด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2560). *Competency Dictionary*. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.