

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY DEVELOPMENT OF HUMAN
RESOURCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE EFFICIENCY IN NAVA NAKORN
INDUSTRIAL ZONE AND ROJANA INDUSTRIAL PARK AYUTTHAYA

ทิพานัน ชะเอมไทย^{1*} พันณิตา หมางาม² ศิราพร สาดบางเคียน³

อภิสร่า สีเงิน⁴ รัตนา สีดี⁵

Thiphanan Chaemthai¹ Pannita Hmaingam² Siraporn Sadbangkian³

Apisara Seengoen⁴ Rattana Seedee⁵

^{1,2,3,4} หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

⁵ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

^{1,2,3,4} Bachelor of Business Administration, Faculty of Management Sciences,

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

⁵ Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (3) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครและสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงาน ด้านความรู้ในงาน และด้านการทำงานได้ตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ ระดับ

* E-mail: thiphanan.cha@vru.ac.th ¹ pannita.hmai@vru.ac.th ² siraporn.sad@vru.ac.th ³ apisara.see@vru.ac.th ⁴ rattana@vru.ac.th ⁵

การศึกษา และตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย และด้านการคิดอย่างมีตรรกะ โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, ทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This article aimed to study (1) the competency development of human resources and employee performance efficiency; (2) the comparison of operational efficiency classified by demographic factors, and (3) the competency development of human resources affects employee performance efficiency. This research is quantitative. The tools used for collecting data include the distribution of online questionnaires, which was obtained from 400 employees in Nava Nakorn Industrial Zone and Rojana Industrial Park, Ayutthaya. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, T-Test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results of the study found that the development of human resource performance overall, the average was at a high level, and when analyzing each aspect, it was found that people with various skills in logical thinking and risk management averaged at a high level. In terms of overall operational efficiency, it was averaged at a high level. When analyzing each aspect, it was found that compliance with work requirements, knowledge of work, and work on schedule were average on a high level.

A comparison of different demographic factors has shown that employee performance efficiency is classified by personal factors, age, and work experience with no difference. While gender, education level, and job position all affect employee performance efficiency at a statistically significant level of 0.05.

The competency development of human resources that affects employee performance efficiency includes risk management, people with various skills, and logical thinking. The regression coefficient of the competency development of human resources forecasting in all 3 areas was able to predict employee performance efficiency by 59% with a statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Competency Development, Human Resources, Performance Efficiency

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ องค์การธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับตัวทางด้านธุรกิจ และให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมากยิ่งขึ้น จึงนำไปสู่การวางแผนกำหนดนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยที่มีความต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศให้มุ่งต่อยอดผลสัมฤทธิ์ของแผน ที่สอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560-2579) โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของ

ประเทศ การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่กำหนดขึ้นให้ทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีหลักการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ (ธาดา ราชกิจ, 2562) แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานการพัฒนา ทำให้ประเทศต้องเร่งเตรียมความพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว เป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศอีกทั้งการดำเนินการพัฒนากำลังคนถือว่เป็นนโยบายหลักของประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรมในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องตื่นตัวและพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมมากขึ้น

ประเทศไทย 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ ตัวแบบพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) (ธนิต โสรัตน์, 2559) ก่อนจะเป็น ประเทศไทย 4.0 ใน ยุคแรก ๆ ประเทศไทย 1.0 เน้นด้านการเกษตร เช่น ผลิตและขาย สินค้าทางการเกษตร ประเทศไทย 2.0 เน้นด้านอุตสาหกรรมเบา เช่น เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เป็นต้น ปัจจุบัน ประเทศไทย 3.0 เป็นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก การผลิตและขาย ส่งออกเหล็ก รถยนต์ กลั่น น้ำมัน ก๊าซ ธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น ประเทศไทย 4.0 โดยเน้นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต เน้นการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ความท้าทายในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลขององค์กรทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ ทั้งในเชิงการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Reskill) และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill) เป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาทิเช่น การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงาน วัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกส่วนตัว สังคมของการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถตอบสนองกับโลกที่เปลี่ยนเป็นยุคดิจิทัล สิ่งเหล่านี้คือกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ประคอง สุนทรจิตต์, 2562)

การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและการผลิตที่มีผลผลิตเพิ่มตรงตามความต้องการของลูกค้า และมีกำไรรวมถึงความพร้อมในการบริหารการผลิต การสรรหาบุคลากรให้มีคุณสมบัติเพียงพอต่อการพัฒนา และมีปริมาณมากพอ ย่อมจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการ หากการบริหารการผลิตไม่มีประสิทธิภาพพอ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อคุณสมบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมจะเป็นปัญหาต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสวนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศแห่งหนึ่งที่มีองค์กรผู้ผลิตจำนวนมากตั้งอยู่ มีมูลค่าเงินลงทุนสูงถึง 619,621.28 ล้านบาท (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา, 2561) นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เป็นนิคมอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศ ที่มีพื้นที่มากกว่า 6,485 ไร่ โดยจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใต้ชื่อ บริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) ด้วยทุนจดทะเบียน 2,048,254,862 บาท ปัจจุบันบริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) เป็นที่ยอมรับของทั้งนักลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งมีบริษัทรวมกันอยู่ภายในโครงการมากกว่า 203 บริษัท นิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้สามารถรองรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีอันส่งผลถึงการพัฒนาประเทศ ด้วยมูลค่าทางเศรษฐกิจของทั้งสองอุตสาหกรรมจึงมีส่วนในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตภาคอุตสาหกรรมของประเทศและมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก โดยปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตของอุตสาหกรรมก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพแล้วล้วนต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์

บทความนี้นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา เพื่อจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครและสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามหลักของ W.G. Cochran (1953) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{P(1-P)z^2}{e^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการ (0.5)

z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ มีค่า = 0.05

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลเท่ากับ 385 คน และเพื่อให้ข้อมูลเกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และป้องกันความไม่ครบถ้วนและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน แล้วจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนภาษาและถ้อยคำที่เหมาะสมของแต่ละข้อคำถาม เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นรายข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาให้ คะแนน 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

จากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

$$\text{จากสูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ เกณฑ์การให้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC) จะต้องมีความตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คะแนน แสดงว่าข้อคำถามมีเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัดสามารถนำมาใช้ในแบบสอบถามได้ แต่ถ้าค่า IOC น้อยกว่า 0.5 คะแนน จะจัดอยู่ในเกณฑ์ที่เนื้อหาไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะต้องแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือตัดข้อคำถามดังกล่าวออกและงานวิจัยในครั้งนี้ผลสรุปออกมาได้ค่า IOC เท่ากับ 0.947

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจและตรวจสอบการเรียงลำดับเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำผลมาจากแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ว่าแต่ละข้อคำถามมีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยระดับค่าแอลฟาที่ยอมรับได้ต้องอยู่ในระดับ 0.7 ขึ้นไป ในการหาค่าความเชื่อมั่นได้ใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$a = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

a = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อในแบบสอบถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของแบบสอบถามในภาพรวม

โดยแบบสอบถามของผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ 0.947 ซึ่งมากกว่า 0.7 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีค่าคำถามที่ต้องการวัดชัดเจนและเหมาะสมสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการการพัฒนสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ผู้มีทักษะ หลากหลาย การคิดอย่างมีตรรกะ การบริหารความเสี่ยง คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบ Likert scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยคุณภาพ ปริมาณงาน ความรู้ในงาน การทำงานได้ตามกำหนดเวลา การปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงานคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบ Likert scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) จำนวน 20 ข้อ

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
 - 3.1.1 เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 3.1.2 อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 3.1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 3.1.4 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
 - 3.1.5 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 3.2 การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน
 - 3.2.1 การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ด้านผู้มีทักษะหลากหลายมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน
 - 3.2.2 การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ด้านการคิดอย่างมีตรรกะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน
 - 3.2.3 การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารความเสี่ยงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลมีแหล่งที่มาของข้อมูล หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และนำมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปด้านการจัดการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย การคำนวณร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานซึ่งทำการวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรโดยใช้สถิติ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พนักงาน ใช้สถิติ T-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปร ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Differences (LSD)

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงระดับคะแนนของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ออยุธยา เพื่ออธิบายตัวแปรตามความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

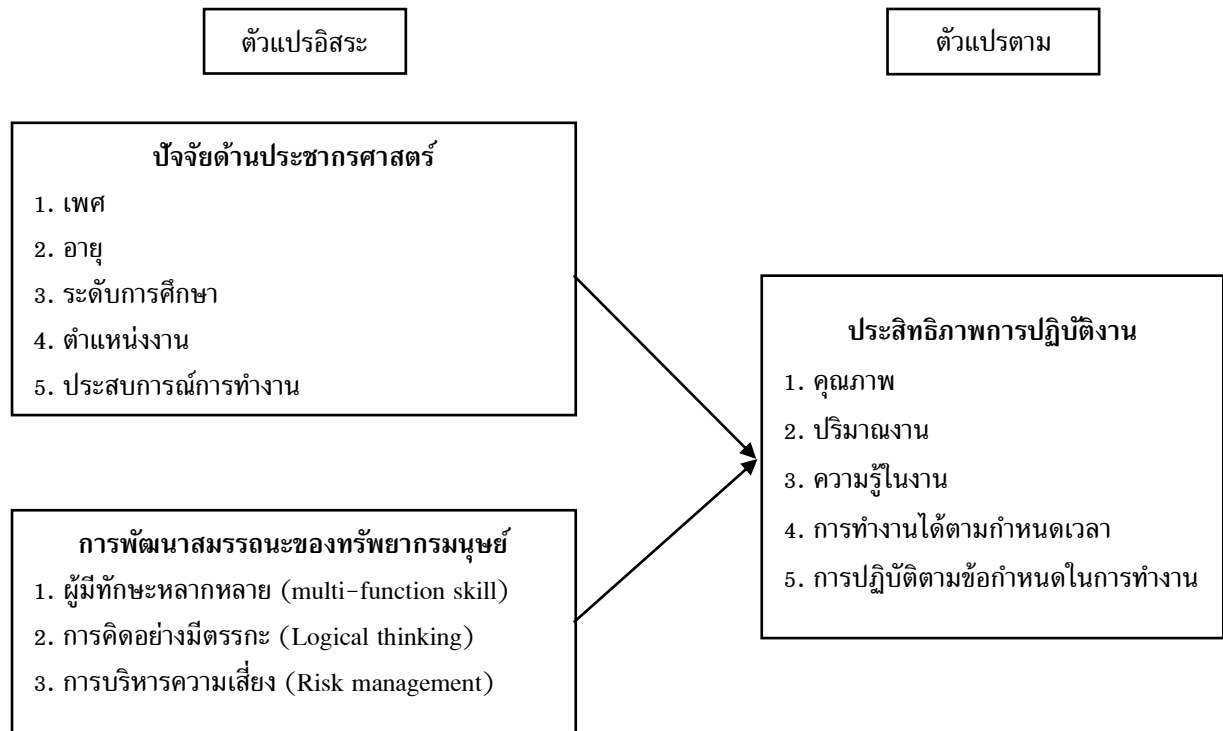
$$\begin{aligned}
 \text{สูตร อันตรภาคชั้นของความกว้าง} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาค่าอันตรภาคชั้น สามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของอันตรภาคชั้นได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแปลค่าระดับค่าเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้น

ระดับความคิดเห็น	คะแนนคำถาม	ระดับค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21-5.00	มากที่สุด
มาก	3.41-4.20	มาก
ปานกลาง	2.61-3.40	ปานกลาง
น้อย	1.81-2.60	น้อย
น้อยที่สุด	1.00-1.80	น้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 และมีประสบการณ์การทำงานสูงสุดอยู่ที่ 4-6 ปี กับ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

1.2 การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านก็พบว่า ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย กับ ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเท่ากัน 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และ 0.64 ตามลำดับ รองลงมาเป็นด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	ระดับค่าเฉลี่ย
1. ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย	3.85	0.62	มาก
2. ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ	3.85	0.64	มาก
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.80	0.65	มาก
รวม	3.83	0.55	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3.90 รองลงมาเป็นด้านความรู้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านการทำงานได้ตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 น้อยที่สุดคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับค่าเฉลี่ย
1. ด้านคุณภาพ	3.76	0.64	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.75	0.62	มาก
3. ด้านความรู้ในงาน	3.86	0.58	มาก
4. ด้านการทำงานได้ตามกำหนดเวลา	3.77	0.61	มาก
5. ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงาน	3.90	0.58	มาก
รวม	3.81	0.52	มาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	184	3.88	0.52	2.75	0.006*
หญิง	216	3.74	0.51		

Sig. $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
จำแนกตามอายุ

Model (แหล่งความแปรปรวน)	Sum of Squares (ผลรวมกำลังสอง)	DF (องศาความเป็นอิสระ)	Mean Square (ค่าเฉลี่ยกำลังสอง)	F	Sig.
Between Groups	0.95	3	0.32	1.1	0.32
Within Groups	1.06.49	396	0.27	8	
Total	107.44	399			

Sig. $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. และอนุสัญญา/ปวส. ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
จำแนกตามระดับการศึกษา

Model (แหล่งความแปรปรวน)	Sum of Squares (ผลรวมกำลังสอง)	DF (องศาความเป็นอิสระ)	Mean Square (ค่าเฉลี่ยกำลังสอง)	F	Sig.
Between Groups	5.35	3	1.79	6.92	.000*
Within Groups	102.09	396	0.26		
Total	107.44	399			

Sig. $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้าน

ประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมาเป็นหัวหน้างาน ผู้จัดการ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน

Model (แหล่งความแปรปรวน)	Sum of Squares (ผลรวมกำลังสอง)	DF (องศาความเป็นอิสระ)	Mean Square (ค่าเฉลี่ยกำลังสอง)	F	Sig.
Between Groups	3.91	3	1.31	4.99	0.002*
Within Groups	103.53	396	0.26		
Total	107.44	399			

Sig. $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

Model (แหล่งความแปรปรวน)	Sum of Squares (ผลรวมกำลังสอง)	DF (องศาความเป็นอิสระ)	Mean Square (ค่าเฉลี่ยกำลังสอง)	F	Sig.
Between Groups	1.36	3	0.45	1.69	0.17
Within Groups	106.08	396	0.27		
Total	107.44	399			

Sig. $\leq$ 0.05

3. การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน

Model	R	R ²	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.77 ^a	0.59	1.01	0.12	–	8.48	0.000*
ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย			0.26	0.04	0.31	7.12	0.000*
ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ			0.14	0.04	0.18	3.53	0.000*
ด้านการบริหารความเสี่ยง			0.33	0.03	0.42	9.65	0.000*

Sig. $\leq$ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.33 รองลงมาเป็นด้านผู้มีทักษะหลากหลาย มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.26 และด้านการคิดอย่างมีตรรกะ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.14 ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนได้ร้อยละ 59.00

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาศรรณะของทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ทั้งด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้ในงาน ด้านการทำงานได้ตามกำหนดเวลา และด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงาน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน ($\text{Sig.} \leq 0.05$)

อภิปรายผล

การพัฒนาศรรณะของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การพัฒนาศรรณะของทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับค่าเฉลี่ยมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ และด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีณย์ วัฒนา (2560) ศึกษาการพัฒนาศรรณะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ สามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับค่าเฉลี่ยมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงาน ด้านความรู้ในงาน ด้านการทำงานได้ตามกำหนดเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับ นิมนวน ทองแสน และนพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือขั้นตอนในการบริหารกระบวนการทำงานให้ตรงตามข้อกำหนดการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับ พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณะสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การพัฒนาศรรณะของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบายระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การได้ ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือการที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเอง และงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation) คือ ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้มีความช่วยเหลือระหว่างกันให้ความสนทนากับเพื่อนร่วมงาน สามัคคีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำและงานที่เกี่ยวข้อง กล้าเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองสามารถแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล และยังสอดคล้องกับ ผดุงชัย ภูพัฒน์ (2561) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า การทำงานได้ตามกำหนดเวลาทำให้งานสำเร็จและได้งานดี กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตรงกำหนด โดยไม่สิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลา โดยมุ่งผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามเวลาและเป้าหมายหรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และยังสอดคล้องกับ ณัฐธัญ ณัฏฐ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ ความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ทำให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยความเป็นระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากความขยัน ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงาน ด้วยความซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร และยัง

สอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้รับปริมาณตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและผลงานออกมานั้นสอดคล้องกับอัตราคนและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พิชาร์ตน์ นุ่มสวัสดิ์ (2561) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ จุฑามาศ ปานสมบูรณ์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ศรีณย์ วัฒนา (2560) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ผดุง เลิศปรณธีรทัต (2562) ศึกษา ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างถิ่นของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และยังสอดคล้องกับ สุริรัตน์ คำชมภู (2563) ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย และด้านการคิดอย่างมีตรรกะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีณย์ วัฒนา (2560) ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า การยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะรอบด้าน ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ สามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

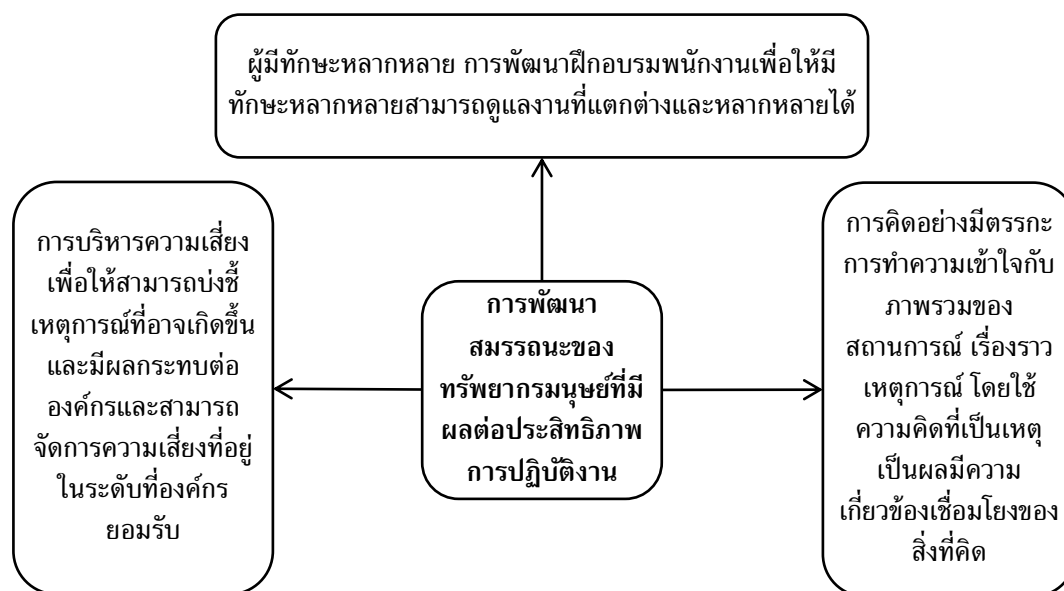
องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถจำแนกองค์ความรู้ใหม่ ได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ผู้มีทักษะหลากหลาย (Multi-Function Skill) หมายถึง การพัฒนาฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้มีทักษะหลากหลาย สามารถดูแลงานที่แตกต่างและหลากหลายได้ การพัฒนาฝึกอบรมพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยผ่านกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

2. การคิดอย่างมีตรรกะ (Logical Thinking) หมายถึง การทำความเข้าใจกับภาพรวมของสถานการณ์ เรื่องราว เหตุการณ์ โดยใช้ความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงของสิ่งที่คิด มีลำดับขั้นตอนของกระบวนการคิด

3. การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการที่ปฏิบัติโดยคณะกรรมการ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดกลยุทธ์และดำเนินงาน โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงได้รับการออกแบบเพื่อให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่องค์กร และสามารถจัดการความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับ เพื่อให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านก็พบว่า ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย กับ ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ มีระดับค่าเฉลี่ยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และ 0.64 รองลงมาเป็นด้านการบริหารความเสี่ยง มีระดับค่าเฉลี่ยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านก็พบว่า ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 รองลงมาเป็นด้านความรู้ในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ด้านการทำงานได้ตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 น้อยที่สุดคือด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย และด้านการคิดอย่างมีตรรกะ โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร และสวนอุตสาหกรรมโรจนะอยุธยา ควรพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ เพราะมีมาตรฐานให้ผู้บังคับบัญชาใช้วัดพนักงานแต่ละคนว่ามีความสามารถหรือทักษะเป็นพิเศษทางใด หรือยังขาดหรืออ่อนในด้านใด จำเป็นต้องพัฒนาอย่างไร ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยกำหนดทิศ

ทางการพัฒนาพนักงานได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้ความรู้ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ไม่เกิดปัญหา หรือมีความผิดพลาดน้อย และสามารถทำงานได้ตาม มาตรฐานของงานที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ซึ่งไม่ครอบคลุมการพัฒนา สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด หากมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อาจจะได้เห็นแง่มุมอื่นเพิ่มขึ้น ได้พบ ประเด็นใหม่ๆ เพื่อนำไปการวิจัยต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์เท่านั้น ผู้วิจัยเสนอแนะให้ ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบข้อมูลต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ระหว่างอุตสาหกรรมที่เจาะจง เพื่อ ศึกษาในแง่มุมอื่นๆ ให้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ปานสมบูรณ์. (2548). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐธัญ ฤกษ์ธร. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- ธนิต โสรัตน์. (2559). เอกสารประกอบการบรรยายกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม 4.0 การปฏิวัติอุตสาหกรรม ใหม่แห่งอนาคต. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2564. จาก www.tanitsorot.com
- ธาดา ราชกิจ. (2562). นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่กำหนดขึ้นให้ทัน โลกในยุคศตวรรษที่ 21. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <https://ruscon.rus.ac.th/proceedings>.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นันทน ทอแสง และ นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, 6(2), 121-132.
- ประคอง สุนทรจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ, 7, 18-28.
- ผดุงชัย ภูพัฒน์. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์. (2561). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- พิมพ์ผดุง เลิศปกรณธีรทัต. (2562). ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับคนต่างถิ่นของประชากรที่มีงานทำในเขต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัด สมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกิจ.

- ศรัณย์ วัฒนา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2561). รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนประจำเดือนเมษายน. สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2565. จาก <http://www.industry.go.th/Ayutthaya/index.php/activityreport/2561-1>.
- สุริรัตน์ คำชมภู. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ประเทศไทย 4.0 สร้างเศรษฐกิจใหม่. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/mjgy/~edisp/uatucm282681.pdf>.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.

