



ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัท ในเครือ*
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING EMPLOYEE WORK
PERFORMANCE AT UNITED TECHNOLOGY DEVELOPMENT CO., LTD. AND ITS
AFFILIATED COMPANIES

ภริดา อินทรีย์*, ชินโสณ วิสิฐนิกิจา

Pharida Inyai*, Chinnaso Visitnitikija

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

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

*Corresponding author E-mail: pharida123@hotmail.com

*Tel: 089-890-7939

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรพนักงาน 200 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวน 133 คน และเก็บข้อมูล 140 คน เพื่อให้ข้อมูลครอบคลุมทุกส่วนงานขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณยังพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบสะท้อนว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อยกระดับศักยภาพของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การพัฒนาและฝึกอบรม, พนักงานองค์กร

Abstract

This research aimed to 1) study human resource management factors, 2) study employees' work performance, 3) compare employees' work performance classified by personal

information, and 4) analyze the human resource management factors affecting the work performance of employees at United Technology Development Co., Ltd. and its affiliated companies. This study was a quantitative survey research using a questionnaire as the instrument for data collection from a population of 200 employees. The sample size was determined by Yamane's formula at the 95 percent confidence level, resulting in 133 respondents, while data were collected from 140 respondents to ensure coverage of all departments in the organization. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The findings revealed that overall human resource management factors and employees' work performance were at a high level. Training and development had the highest mean score, whereas compensation had the lowest. The comparative analysis based on personal information showed that age significantly affected employees' work performance, while gender, education level, marital status, length of service, department, and job position showed no significant differences. The multiple regression analysis further indicated that training and development was the only factor that significantly affected employees' work performance, whereas manpower planning, recruitment and selection, compensation, and performance appraisal had no statistically significant effect. These findings suggest that the organization should place importance on training and development in order to enhance employees' potential and improve organizational work performance.

Keywords: Human Resource Management, Job Performance, Training and Development, Employees

บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาคการผลิตของไทยต้องเผชิญแรงกดดันจากการแข่งขันที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และความไม่สมดุลด้านทักษะแรงงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว โดย OECD ระบุว่า ประเทศไทยยังเผชิญความท้าทายด้านทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะกับความต้องการของตลาดแรงงาน การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ยังอยู่ในระดับต่ำ และความจำเป็นในการยกระดับระบบทักษะเพื่อรองรับเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกัน ILO ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีในภาคการผลิตทำให้แรงงานต้องได้รับการพัฒนาและปรับทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับกระบวนการผลิตสมัยใหม่และรักษาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (OECD., 2025); (International Labour Organization, 2024)

ภายใต้บริบทดังกล่าว การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงในด้านการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา รักษา และส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2541) นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลยังครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (Latham, G. P., 2012); (ฐิตาทกานต์ อังศุवालกิจ และคณะ, 2564) โดยเฉพาะในองค์กรการผลิต



หากการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของงานและเทคโนโลยี ย่อมอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงและกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ ภายใต้แบรนด์ “UNI-Aire” เป็นบริษัทไทยที่ดำเนินธุรกิจด้านการออกแบบ พัฒนา และผลิตเครื่องปรับอากาศ รวมถึงระบบปรับอากาศสำหรับการใช้งานหลากหลายประเภท โดยข้อมูลจากบริษัทระบุว่าบริษัทไทยที่ดำเนินธุรกิจมายาวนานกว่า 50 ปี และมีโรงงานการผลิตขนาดมากกว่า 10,000 ตารางเมตร ซึ่งสะท้อนว่าศักยภาพของบุคลากรและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญโดยตรงต่อคุณภาพการผลิต ความถูกต้องของงาน ความรวดเร็วในการดำเนินงาน และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในอุตสาหกรรมนี้ ดังนั้น บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ จึงเป็นกรณีศึกษาที่มีความน่าสนใจทั้งในเชิงวิชาการและเชิงบริหาร (Uniaire Corporation, 2015)

แม้จะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรประเภทต่าง ๆ และพบว่าปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (วรัญญา กันปี และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2566); (อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีร์ แซ่จิว, 2561); (อิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามัญ, 2565) แต่ในบริบทขององค์กรการผลิตเฉพาะแห่งยังคงมีคำถามสำคัญว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านใดส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างชัดเจนมากที่สุด โดยเฉพาะในองค์กรไทยที่ต้องเผชิญแรงกดดันด้านทักษะและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง (OECD., 2025); (International Labour Organization, 2024) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม และนำไปใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของ บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดและบริษัทในเครือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดและบริษัทในเครือ
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดและบริษัทในเครือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดและบริษัทในเครือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ (quantitative survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน ด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพิจารณาใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย สำหรับขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 200 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เป็นพนักงานของบริษัทหรือบริษัทในเครือ มีอายุงานตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป และปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง ข้อมูลจำนวนประชากรอ้างอิงจากข้อมูลพนักงาน ณ วันที่ 25 กันยายน 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้สูตรของทามะยามาเน (Yamane, T., 1967) สำหรับประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันปัญหาแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และเพื่อให้ข้อมูลครอบคลุมทุกส่วนงานขององค์กร ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจำนวน 140 คน โดยกระจายการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมแต่ละส่วนงานขององค์กร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอาศัยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างและปรับปรุงโครงสร้างรวมถึงถ้อยคำของคำถามให้มีความชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมประเด็นการศึกษา ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวิจัยเชิงปริมาณ และด้านการวัดและประเมินผล พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ภายหลังจากการปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพของข้อคำถาม ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาในแต่ละด้าน ภายหลังการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เมื่อนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวมพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.874 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้



การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อประเมินความสอดคล้องและความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นทั้งในระดับรายข้อและในภาพรวมของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability Analysis) และกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าความเชื่อมั่นไว้ไม่น้อยกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการจากทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ โดยข้อมูลทุติยภูมิได้มาจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการดำเนินการวิจัย ขณะที่ข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจำนวน 140 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยสถิติเชิงพรรณนาถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยการคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายอิทธิพลของปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครืออย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 140 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุงาน 1 - 3 ปี ส่วนมากเป็นพนักงานหน่วยงานฝ่ายผลิต และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ

2. ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัท ในเครือ

ตารางที่ 1 แสดงผลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัท ในเครือ

ปัจจัยในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
การพัฒนาและฝึกอบรม	3.88	0.87	มาก	1
การสรรหาและการคัดเลือก	3.71	0.93	มาก	2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.63	0.98	มาก	3
การวางแผนด้านกำลังคน	3.60	0.95	มาก	4
การจ่ายค่าตอบแทน	3.51	1.08	มาก	5
รวม	3.67		มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก ($\bar{X} = 3.71$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$) และการวางแผนด้านกำลังคน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ ส่วนด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.51$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (S.D. = 1.08) ซึ่งสะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น จึงเป็นประเด็นที่องค์กรควรนำไปใช้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านคุณภาพของงาน	3.98	0.84	มาก	1
ด้านค่าใช้จ่าย	3.88	0.78	มาก	2
ด้านเวลา	3.85	0.79	มาก	3
ด้านปริมาณงาน	3.85	0.79	มาก	4
รวม	3.89		มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัท ในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.88$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.85$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดและบริษัทในเครือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส หน่วยงาน และตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัท ในเครือ

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัท ในเครือ

ปัจจัยในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.575	0.226		6.968	0.000*
การวางแผนด้านกำลังคน	0.031	0.070	0.043	0.434	0.665
การสรรหาและการคัดเลือก	0.044	0.076	0.060	0.584	0.560
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	0.123	0.076	0.197	1.616	0.108
ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	0.116	0.117	0.153	0.998	0.320
การพัฒนาและฝึกอบรม	0.306	0.089	0.345	3.423	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.306$, $\beta = 0.345$, $t = 3.423$, $Sig. = 0.001$) ขณะที่การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนด้านกำลังคน และการจ่ายค่าตอบแทนตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายมิติ โดยเฉพาะมิติที่ช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และความพร้อมในการทำงาน ซึ่งยืนยันแนวคิดของ Latham ที่อธิบายว่า แรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรวิญญา กันปี และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา และอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด สะท้อนว่า พนักงานอาจมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของค่าตอบแทนแตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น จึงเป็นสัญญาณเชิงบริหารที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการทบทวนความเป็นธรรมและความเหมาะสมของระบบค่าตอบแทนควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร (Latham, G. P., 2012); (วรวิญญา กันปี และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา, 2566); (อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว, 2561)

ประการที่สอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะในมิติด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสะท้อนถึงความถูกต้อง ความเรียบร้อย และมาตรฐานของผลงานที่องค์กรคาดหวังไว้ ผลการศึกษานี้จึงยืนยันแนวคิดของกันตยา เพิ่มผล ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพเป็นผลจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรและการจัดการงานให้เกิดผลอย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามัญญ์ ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ในเชิงตีความอาจกล่าวได้ว่า ระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรยังเอื้อให้พนักงานรักษามาตรฐานการทำงานได้ดี โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงานที่เป็นหัวใจของผลการดำเนินงาน ดังนั้นในเชิงบริหาร องค์กรควรรักษาจุดแข็งด้านมาตรฐานคุณภาพงานไว้ พร้อมทั้งพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านเวลาและปริมาณงานให้สมดุลยิ่งขึ้น (กันตยา เพิ่มผล, 2541); (อิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามัญญ์, 2565)

ประการที่สาม ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ผลที่พบเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า อายุอาจเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิภาวะในการตัดสินใจ และความสามารถในการปรับตัวต่อภาระงานหรือบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ในบางช่วงวัย ขณะที่ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอื่นอาจไม่ได้เป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานโดยตรงเท่ากับระบบการจัดการภายในองค์กร ผลการศึกษาข้อนี้ช่วยยืนยันว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่ควรมองพนักงานทุกกลุ่มด้วยแนวทางเดียวกัน แต่ควรออกแบบแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะของพนักงานในแต่ละช่วงวัย เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพมีความตรงจุดและเกิดผลได้จริงในทางปฏิบัติ (อัศรเดช ไม้จันทร์ และนุจริัย แซ่จิว, 2561); (อิสระ สุขสานต์ และสุมาลี รามัญญ์, 2565)

ประการที่สี่ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้เป็นประเด็นสำคัญที่สุดของงานวิจัยครั้งนี้ เพราะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แม้องค์กรจะมีการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายด้านในระดับมาก แต่ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงคือการพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งยืนยันแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงกิจกรรมสนับสนุน แต่เป็นกลไกหลักในการยกระดับสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ในเชิงตีความ ผลการศึกษานี้สะท้อนว่า พนักงานอาจรับรู้ความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรมในระดับสูง เพราะการฝึกอบรมช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของงานจริงมากขึ้น ดังนั้น ในเชิงบริหาร องค์กรควรจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนด้านการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และการเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคต เพื่อปิดช่องว่างด้านสมรรถนะและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืน (ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล, 2562); (Latham, G. P., 2012)

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมีการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายด้านในระดับมาก แต่ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัดที่สุดคือการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บริหารจึงไม่ควรมองการบริหารทรัพยากรบุคคลเพียงในมิติการจัดหาและควบคุมกำลังคนเท่านั้น แต่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควบคู่กับการทบทวนนโยบายด้านอื่นให้สอดคล้องกับความ



ต้องการของพนักงานและบริบทขององค์กร เพื่อเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (วรัญญา กันปี และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา, 2566); (อิสระ สุขศานต์ และสุมาลี รัมณัฏ, 2565); (ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล, 2562)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อีกทั้งผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณยังพบว่า ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า แม้องค์กรจะมีการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายด้านในระดับมาก แต่ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่สุดคือการพัฒนาและฝึกอบรม จึงควรได้รับการจัดลำดับความสำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยออกแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานจริงและความต้องการของแต่ละหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคต นอกจากนี้ องค์กรควรทบทวนระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีความแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจสะท้อนถึงประเด็นที่ควรปรับปรุงในเชิงบริหารเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรในอุตสาหกรรมอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างหลายองค์กร เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ครอบคลุมมากขึ้น รวมทั้งอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยอธิบายสาเหตุของผลการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จิตา ทานที, อังศุ ขวาลกิจ และคณะ. (2564). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(43), 339-351.
- ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมรีสอร์ท. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(1), 1-8.
- วรัญญา กันปี และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจา. (2566). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, 10(12), 228-236.

- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิ้ว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 96-108.
- อิสระ สุขสานต์ และสมาลี รามัญ. (2565). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(1), 181-194.
- International Labour Organization. (2024). Navigating transformational changes and transitions: The skills development and employment landscape in Thailand's automotive manufacturing sector. Bangkok: International Labour Office.
- Latham, G. P. (2012). Work motivation: History, theory, research, and practice. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- OECD. (2025). OECD Skills Strategy Thailand: Assessment and Recommendations. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing.
- Uniaire Corporation. (2015). About us. Retrieved July 10, 2025, from <https://www.uniaire.com/en/about-us/>
- Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper & Row.