

Factors Affecting Human Resource Development in Industrial Businesses in Pathum Thani Province

Phinit Keawkasetkon ^{1*} and Wichuta Nakthuan ²

^{1,2} Faculty of Business Administration, North Bangkok University

* Corresponding author. E-mail: phinit.ke@northbkk.ac.th โทรศัพท์ 083-7778118

ABSTRACT

This research aims to study the organizational characteristics of enterprises, the organizational characteristics of enterprises and the factors influencing human resource development in the industrial sector of Pathum Thani Province. This is a survey research using quantitative data, with data collected through questionnaires from representatives of 359 enterprises in the industrial sector of Pathum Thani Province. Simple random sampling was used in this study. The statistical methods employed included the mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The study found that: 1) industrial businesses in Pathum Thani Province overall have a high level of organizational characteristics, when considering each aspect, the areas of personnel skills and knowledge as well as information technology are at the highest levels; 2) industrial businesses in Pathum Thani Province, both overall and in every aspect, demonstrate a high level of human resource development, the top-ranked aspect is skill development, followed by attitude and learning; and 3) the organizational characteristic factors influencing human resource development in the industrial businesses of Pathum Thani Province, ranked from most to least influential, are: personnel skills and knowledge, information technology, incentives and compensation, and leadership.

Keywords: Human Resource Development, Industrial Businesses.

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

พินิจ แก้วเกษตรกรณ์^{1*} และ วิชุดา นาคเถื่อน²

^{1,2} คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

* Corresponding author. E-mail: phinit.ke@northbkk.ac.th โทรศัพท์ 083-7778118

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะองค์กรของสถานประกอบการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวแทนสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีจำนวน 359 แห่ง ซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีคุณลักษณะองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ด้านทักษะ รองลงมาคือด้านทัศนคติและด้านการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยคุณลักษณะองค์กรที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ธุรกิจอุตสาหกรรม

© 2025 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

ธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ที่มี 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ แรงงาน ปัจจัยแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุน (ธนัชพร ถวิลผล, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และศักรินทร์ วรรณะประิณญา, 2566) การพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นแนวทางและนโยบายที่สำคัญของภาครัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มรายได้และมาตรฐานการครองชีพของประชาชน ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เป็นผลมาจากการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรม (ปัทมา รูปสุวรรณกุล, 2561) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในทุกอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทยซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจที่สำคัญไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของธุรกิจอุตสาหกรรม คือการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้พร้อมรับกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของโลกอุตสาหกรรมสมัยใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น การศึกษาที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนจากภาครัฐ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้การพัฒนา Soft Skills เช่น ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่ระบบการผลิตมีความซับซ้อนมากขึ้น (ทิพานัน ชะเอมไทย และคณะ, 2567)

จังหวัดปทุมธานีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีการเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้กับกรุงเทพมหานครและมีการลงทุนจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ ปัจจุบันมีโรงงานสะสมกว่า 3,000 แห่ง และแรงงานกว่า 230,000 คน โดยอุตสาหกรรมเด่น ได้แก่ ผลิตภัณฑ์โลหะ อาหารและเครื่องดื่ม ยาง-พลาสติก และเครื่องจักร แนวโน้มการลงทุนมีความผันผวนแต่ยังคงขยายตัวต่อเนื่อง โดยในแต่ละเดือนมีโรงงานใหม่เปิดเฉลี่ย 11-18 แห่ง มูลค่าลงทุนสูงสุดเกิน

2,500 ล้านบาท ทั้งยังมีการขับเคลื่อนสู่การเป็น “อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ” และเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่าน ศูนย์วิจัยและนิคมอุตสาหกรรมสำคัญ เช่น นวนคร บางกระดี่ และ Thailand Science Park ทำให้ปทุมธานีเป็นศูนย์กลาง อุตสาหกรรมยุคใหม่ที่มีศักยภาพสูงในระดับประเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพของธุรกิจในพื้นที่นี้ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2567) อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ธุรกิจอุตสาหกรรมยังคงเผชิญกับปัญหาและความท้าทายหลายประการ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง การ ปรับตัวต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย ดังนั้น การศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การ วิเคราะห์และทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ธุรกิจสามารถกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่าง เหมาะสม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ อุตสาหกรรมและสามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะองค์กรของสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) โดยมี วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีในปี 2567 ตามประกาศของ อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,478 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือตัวแทนสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีในปี 2567 จำนวน 359 แห่ง โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามผู้บริหารซึ่งเป็นตัวแทนของสถานประกอบการในการตอบ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ ระดับความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ ระดับความเหมาะสมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณลักษณะองค์กรส่งผลต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจะติดต่อตัวแทนสถานประกอบการ ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยตรงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม ได้แก่ ส่งตามที่อยู่ของ ผู้ประกอบการ ส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ส่งทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) และขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารที่

เป็นตัวแทนของสถานประกอบการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้รูปแบบการตอบกลับแบบสอบถามทาง Google Form, e-mail, และส่งจดหมายมาหาผู้วิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทุกรอบ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและ รายด้าน แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อและ รายด้าน แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร

1. ด้านโครงสร้างองค์กร
2. ด้านภาวะผู้นำ
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน
6. ด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร

ตัวแปรตาม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

1. ด้านทักษะ (Skill)
2. ด้านการเรียนรู้ (Learning)
3. ด้านทัศนคติ (Attitude)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า

จากตัวแทนสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี จำนวน 359 แห่ง พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะองค์กรของสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะองค์กรของสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.21	0.703	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำ	4.35	0.711	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.26	0.720	มาก
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.52	0.784	มากที่สุด
5. ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน	4.44	0.775	มาก
6. ด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร	4.56	0.793	มากที่สุด
รวม	4.43	0.748	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร ($\bar{X}=4.56$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=4.52$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในอันดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.44$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.35$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.26$) และด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.21$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน" รองลงมาคือ "มีลำดับชั้นการบริหารที่ชัดเจนและยืดหยุ่น" และ "การประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น"

1.2 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ" รองลงมาคือ "ผู้นำมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส" และ "ผู้นำขององค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้"

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "ส่งเสริมค่านิยมร่วมกันระหว่างพนักงาน" รองลงมาคือ "พนักงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและทำงานเป็นทีมได้ดี" และ "วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน"

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "ระบบสารสนเทศที่ใช้ภายในองค์กรมีความทันสมัยและตอบสนองการทำงาน" รองลงมาคือ "มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ" และ "มีการอบรมพนักงานให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ"

1.5 ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "ค่าตอบแทนของพนักงานสอดคล้องกับภาระงาน" รองลงมาคือ "มีระบบการให้รางวัลหรือโบนัสเพื่อกระตุ้นการทำงาน" และ "มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส"

1.6 ด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับความคิดเห็นด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "พนักงานมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของงาน" รองลงมาคือ "ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร" และ "มีการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง"

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า

จากตัวแทนตัวแทนสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี จำนวน 359 แห่ง พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีของสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทักษะ (Skill)	4.46	0.760	มาก
2. ด้านการเรียนรู้ (Learning)	4.22	0.724	มาก
3. ด้านทัศนคติ (Attitude)	4.38	0.756	มาก
รวม	4.35	0.745	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ด้านทักษะ ($\bar{X}=4.46$) รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติ ($\bar{X}=4.38$) และด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.22$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ด้านทักษะ (Skill) พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "พนักงานมีทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสายอุตสาหกรรม" รองลงมาคือ "มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ" และ "มีการประเมินและปรับปรุงทักษะการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม"

2.2 ด้านการเรียนรู้ (Learning) พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้วัฒนธรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ " รองลงมาคือ "มีระบบหรือช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ" และ "เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพ"

2.3 ด้านทัศนคติ (Attitude) พบว่า สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีมีระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ "มีการส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นคุณค่าและเป้าหมายร่วมขององค์กร" รองลงมาคือ "ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังความมีวินัย ความรับผิดชอบ และจรรยาบรรณในการทำงาน" และ "พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและต่อองค์กร"

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta (β)		
Constant	.978	.228		-5.025**	.000
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	.308	.041	.329	2.037	.068
2. ด้านภาวะผู้นำ	.337	.047	.358	2.614*	.041
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.304	.038	.316	2.013	.072
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	.387	.037	.417	3.126**	.002
5. ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน	.356	.044	.375	2.874*	.025
6. ด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร	.412	.031	.424	3.285**	.000

$R^2 = .234$, Adjusted $R^2 = .374$, $F = 6.139^{**}$, $SEE = .358$, $Sig. = .000$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะองค์กรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีได้ถึงร้อยละ 37 (Adjusted $R^2 = .374$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยคุณลักษณะองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร ($\beta = .424$) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\beta = .417$) ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน ($\beta = .375$) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\beta = .358$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ที่พบว่าสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในอันดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะของพนักงานให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกระบวนการผลิต ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กรบางองค์กรอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการพัฒนาผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัชร ถวิลผล, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และศักรัณธ์ วรรณะปริญา (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ที่พบว่าสถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ด้านทักษะ รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติ และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะเป็นองค์ประกอบที่เห็นผลชัดเจนและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ขณะที่การพัฒนาทัศนคติซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกันและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง แม้มีความสำคัญแต่ยังถูกจัดลำดับรองลงมา ส่วนการส่งเสริมการเรียนรู้ แม้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความยั่งยืนในระยะยาว แต่อาจถูกมองว่าเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรมาก ทำให้สะท้อนแนวโน้มการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์เชิงธุรกิจที่จับต้องได้ก่อนเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพานัน ชะเอมไทย และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครและสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยู่อยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า ด้านผู้มีทักษะหลากหลาย ด้านการคิดอย่างมีตรรกะ

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ที่พบว่าปัจจัยคุณลักษณะองค์กรที่มีอิทธิพลส่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรในภาคอุตสาหกรรมให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศถูกมองว่าเป็นกลไกหลักที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมากกว่าการมุ่งเน้นเพียงสิ่งจูงใจและค่าตอบแทนที่แม้จะมีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน แต่ยังคงขึ้นอยู่กับข้อจำกัดด้านนโยบายและทรัพยากรขององค์กร ส่วนภาวะผู้นำแม้จะมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง แต่การพัฒนาผู้นำมักเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและไม่สามารถเห็นผลได้อย่างฉับพลัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

1. สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในอันดับมาก ซึ่งได้แก่ ด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ

2. สถานประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ด้านทักษะ รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติ และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะองค์กรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีได้ถึงร้อยละ 37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยคุณลักษณะองค์กรที่มีอิทธิพลส่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีเรียงตามลำดับมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานรัฐควรจัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์พัฒนาทักษะอุตสาหกรรมในระดับจังหวัด เพื่อให้บริการฝึกอบรม/อบรมซ้ำในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น เทคโนโลยีการผลิต ระบบอัตโนมัติ และดิจิทัลสเกล หรือส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถาบันการศึกษาในการจัดทำหลักสูตรร่วม หรือฝึกงานจริงในโรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการจริงของตลาด

1.2 สนับสนุนการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล โดยจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนหรือมาตรการลดหย่อนภาษีที่ลงทุนด้านเทคโนโลยี เช่น ระบบ ERP, IoT, AI เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและลดต้นทุน

1.3 กำหนดแนวทางในการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจในสถานประกอบการ โดยกระตุ้นให้องค์กรใช้แนวปฏิบัติค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและโปร่งใส โดยอาจร่วมกับหอการค้า/สภาอุตสาหกรรม ในการจัดทำมาตรฐานค่าตอบแทนขั้นต่ำแยกตามกลุ่มทักษะ และส่งเสริมแนวคิดองค์กรนำอยู่ที่เน้นความผูกพันของพนักงานกับองค์กรผ่านสวัสดิการที่ดีและการเติบโตในอาชีพ

1.4 พัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรภาคอุตสาหกรรม โดยสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาผู้นำอุตสาหกรรมรุ่นใหม่เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารคนรุ่นใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านงบประมาณหรือที่ปรึกษาแก่ผู้ประกอบการรายย่อยเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำในองค์กร

1.5 ปรับปรุงวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย โดยส่งเสริมแนวคิดองค์กรแบบ Agile ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยผ่านโครงการนำร่องและคู่มือแนวทางที่เผยแพร่โดยภาครัฐหรือหน่วยงานสนับสนุนธุรกิจ และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “Best Practices” ระหว่างองค์กรอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จในการปรับโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมให้ทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 จัดทำแผนพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการจัดอบรมทักษะใหม่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมเพิ่มศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม

2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน โดยลงทุนในระบบสารสนเทศ เช่น ERP หรือระบบการสื่อสารภายในองค์กร พร้อมทั้งอบรมพนักงานให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวของการดำเนินงาน

2.3 ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจให้เหมาะสม โดยการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่สะท้อนความสามารถและผลงาน เช่น การให้โบนัสตามผลงาน การปรับเงินเดือนตามความก้าวหน้า และจัดสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน

2.4 พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและหัวหน้างาน โดยการจัดอบรมด้านภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในองค์กร

2.5 ปรับปรุงวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย โดยดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การยืดหยุ่นในการบริหาร และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสื่อสารและการตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทอุตสาหกรรม

3.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐ การแข่งขันทางตลาด หรือความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อดูความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3 ควรศึกษาผลลัพธ์ในระยะยาว เพื่อติดตามผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพขององค์กรในช่วงเวลา 3–5 ปี เพื่อให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงชัดเจนขึ้น

3.4 ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดหรือภูมิภาค เพื่อดูว่าลักษณะขององค์กรและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกันหรือไม่ในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- ธนัชร ถวิลผล, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และศักรระกีย์ วรวัฒน์ประิณญา. (2566). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม สูการเติบโตอย่างยั่งยืน. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 6(1), 271-284.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(1), 41 – 54.
- ทิพานัน ชะเอมไทย และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครและสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อยุธยา. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 4(4), 71 – 86.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2567). *รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี กระทรวงอุตสาหกรรม.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.