

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก



สายใจ ต่ำคำ¹

ปรินดา รุ่งหมี²

วาสนา จรูญศรีโชติกำจร³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จำนวน 80 แห่ง เครื่องมือคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของการบริหารใกล้เคียงกันตามลำดับดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีประเภทการผลิตแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 0.014 ด้านแรงงานสัมพันธ์

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

²⁻³ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด

บทคัดย่อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 0.032 มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต และด้านแรงงานสัมพันธ์ 0.001 มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านต้นทุนของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต อีกทั้งด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 0.025 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 0.033 มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านสร้างความแตกต่างของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 0.034 มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ / ความได้เปรียบทางการแข่งขัน / อุตสาหกรรมการผลิต / เขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

Human Resource Management Strategic that Affects to the Competitive Advantage of the Manufacturing Factories in the Special Economic Zone, Tak Province

*Sajjai Thakam*¹

*Parinda Rungmee*²

*Wadsana Charrunsrichotikomjorn*³

ABSTRACT

This research has the aims as 1) to study the human resource management strategic that affects to the competitive advantage of the manufacturing factories in the special economic zone, Tak Province, and 2) to study the relationship between human resource management strategic and the competitive advantage of manufacturing factories. The sample consisted of 80 manufacturing industry entrepreneurs in the same area. The research instrument used was a questionnaire. The statistical tools included frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and multiple regression correlation coefficient analysis. The comparative results found that the entrepreneurs had the highest overall opinion of human resource management strategic in their industries. When considering each aspect, they were at the highest level in 5 aspects with similar average in order as performance evaluation, compensation and benefits, safety and health, human resource planning, and labor relations. There were two aspects at a high level as recruitment and selection, and human resource development. Regarding to the competitive advantage, both overall and specific aspects were at the highest level. The entrepreneurs from different

¹ Bachelor of Business Administration Program in General Management, Faculty of Management Science, Kamphaeng Phet Rajabhat University Maesot.

²⁻³ Bachelor of Business Administration Program in Business Administration, Major in International Business Management, Faculty of Management Science, Kamphaeng Phet Rajabhat University Maesot.

ABSTRACT

types of production manufacturing had different opinions on competitive advantage at a statistical level of 0.05 significantly. The analysis of the relationship between human resource management strategic and competitive advantage can be concluded that the human resource management strategic in terms of safety and health (0.014), labor relations (0.017), and performance evaluation (0.032) influenced the overall competitive advantage of manufacturing industries. The labor relations (0.001) affected the competitive advantage in terms of cost efficiency. The compensation and benefits (0.025), and performance evaluation (0.033) impacted competitive advantage in terms of differentiation. The safety and health (0.034) influenced competitive advantage in terms of rapid response to customer needs.

Keywords: Human Resource Management Strategic / Competitive Advantage / Manufacturing Industry / Special Economic Zone

บทนำ

ในโลกปัจจุบันการดำรงชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเป็นอย่างมาก ซึ่งเห็นได้ชัดจากสถานการณ์ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การทำงานและคุณภาพในการทำงานมากขึ้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งอาหารสินค้าและบริการ ที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยหลักสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน ฉะนั้นการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันการบริหารที่ต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารที่ต้องคิดไปข้างหน้า ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยิ่งทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ แล้วต้องบริหารเพื่อแก้ไขปัญหานั้นให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อเตรียมองค์กรให้พร้อมรับมือกับอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้นและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและอยู่รอดและยั่งยืน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จึงเป็นความสำคัญในลำดับต้น ๆ ที่ผู้บริหารนั้นต้องให้ความสำคัญเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและปัจจัยแรกที่ขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งกลยุทธ์เป็นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะได้ปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่ทันต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จะเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพราะบุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร

ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นกลไกหลักสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยระบบการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการผสมผสานเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กรในรูปแบบของแผนกิจกรรม ประกอบด้วยการตัดสินใจการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทำให้องค์กรมีกำไรเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยส่งผลให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม พนักงานในองค์กรต้องมีความเข้าใจและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดที่จะปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ความสมบูรณ์แบบของข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน อันจะทำให้เกิดการบริหารจัดการที่เหมาะสม โดยผู้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดสัมฤทธิ์ผลได้ดีที่สุด (พระครูวิลาศกาญจนธรรมและพระสมุห์สีปภาส อนันตยศหงส์สา, 2565) อีกทั้งสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการประกอบธุรกิจก็คือการแข่งขัน เมื่อมีการแข่งขันการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้น มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนางานองค์กรต้องควบคู่กับการพัฒนาคน เนื่องจากหาทดแทนได้ยากและลอกเลียนแบบไม่ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์กรเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีการแข่งขันที่สูงเหมือนกับเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

เนื่องจากจังหวัดตากเป็นจังหวัดที่ติดกับประเทศเมียนมาร์ โดยมีแม่น้ำเมยเป็นเขตกันเชื่อมด้วยสะพานมิตรภาพไทย-เมียนมาร์ ซึ่งติดกับเมืองเมียวดีเป็นเมืองชายแดนด้านตะวันออกของประเทศเมียนมาร์ ปัจจุบันผลจากการก่อตั้งสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้จังหวัดตากมีพื้นที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จึงทำให้นักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาลงทุนในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก เป็นจำนวนมากทำให้มีธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย อุตสาหกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย เกษตร และสิ่งทอ จึงเป็นผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลทำให้โรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมหลายแห่ง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดตากพยายามที่จะเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ขจรศักดิ์ มรดกศิริ, 2564) เนื่องจากการมีแนวโน้มภาวะการแข่งขันรุนแรงของผู้ประกอบการธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่มากขึ้นจากการเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก การศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการแสวงหาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก และสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ให้สามารถแข่งขันได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก จำนวน 205 แห่ง เนื่องจากมีโรงงานที่เลิกกิจการและที่อยู่ไม่ตรงกับทำให้ได้เก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 80 แห่ง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบทางการแข่งขัน จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) และความเป็นปรนัย (Objective) และให้ข้อเสนอแนะ

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า $IOC \geq 0.6$ ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 30 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.83-0.93 และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด ในการขอความอนุเคราะห์ในการขอรายชื่อผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จากสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดตาก และทำหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยถึงผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามถึงผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต โดยผู้วิจัยได้ลงแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาเก็บแบบสอบถาม 1 วัน

4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 75)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ที่มีประเภทของการผลิตสินค้า จำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาในการดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยจางตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อมีความแตกต่าง วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

4.5 การทดสอบผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงอยู่ในรูปแบบสมการ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี ปริญญาตรี ระยะเวลาทำงาน 6-15 ปี ประเภทโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตส่วนใหญ่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ เช่น ผลิตไฟฟ้า ผลิตถุงพลาสติก พนักงานน้อยกว่า 50 คน ดำเนินกิจการ 6-10 ปี

2. ผลการศึกษการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตากอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของการบริหารใกล้เคียงกันตามลำดับดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57)

ด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.82) ด้านการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) ซึ่งผลการวิจัยรายด้านพบว่า

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.59) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ลำดับแรก คือ กิจกรรมของท่านมีการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ กิจกรรมของท่านมีการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ต้องการกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่เพื่อเตรียมการล่วงหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70)

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.74) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ลำดับแรก คือ กิจกรรมของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานและคุณสมบัติที่ต้องการรับสมัครอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ กิจกรรมของท่านมีการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการทำงาน เพื่อการประกอบการตัดสินใจคัดเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.88)

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.82) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ลำดับแรก คือ กิจกรรมของท่านมีแผนการพัฒนาและมีการฝึกอบรมที่เป็นระบบให้แก่พนักงานที่รับเข้ามาและพนักงานที่มีอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ กิจกรรมของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.88)

4. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ลำดับแรก คือ กิจกรรมของท่านมีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66)

5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ลำดับแรก คือ กิจกรรมของท่านมีการจัดสถานที่ในการทำงาน โดยยึดหลักความปลอดภัยของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ กิจกรรมของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ของใช้ต่าง ๆ เช่น เครื่องแต่งกายที่ช่วยเสริมสร้างความปลอดภัยได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.72)

6. ด้านแรงงานสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ลำดับแรก กิจกรรมของท่านมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบของกิจการ และกิจกรรมของท่านมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้ง ในกิจการที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ เมื่อมีการรับเรื่องร้องทุกข์ กิจการของท่านมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง มีการสอบวินัยที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70)

7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับแรกคือ กิจการของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ คือ กิจการของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71)

ความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก มีความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) ด้านสร้างความแตกต่าง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) และด้านต้นทุน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65) ผลการวิจัยรายด้านพบว่า

1. ด้านต้นทุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านต้นทุน ลำดับแรกคือ กิจการของท่านสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ กิจการของท่านสามารถรักษาระดับต้นทุนของกิจการได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72)

2. ด้านด้านสร้างความแตกต่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการมีความแตกต่างของสินค้าและบริการ ลำดับแรกคือ กิจการของท่านให้ความสำคัญกับการบริการหลังการขาย และอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าเพื่อสร้างความแตกต่าง และความประทับใจในการบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ การดำเนินหลักการของกิจการท่านทำให้ธุรกิจออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างความแตกต่างทันสมัย และโดดเด่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.81)

3. ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.54) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว ลำดับแรกคือ กิจการของท่านมีการส่งมอบสินค้าแก่ลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่นัดหมาย และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การดำเนินหลักการของกิจการของท่านสามารถช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66)

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก ที่มีประเภทของการผลิตสินค้า จำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ระยะเวลาในการดำเนินกิจการที่แตกต่างกัน พบว่าผู้ประกอบการ

ของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีประเภทของการผลิตสินค้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวมของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีประเภทของการผลิตสินค้าแตกต่างกัน (ANOVA)

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	23	36.354	1.581	1.839	0.033*
	ภายในกลุ่ม	56	48.133	0.860		
	รวม	79	84.488			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านต้นทุนของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต อีกทั้งด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านสร้างความแตกต่างของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามที่เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบทางการแข่งขัน		t	p-value
	โดยรวม			
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	0.552	0.243	2.272	0.026*
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HP)	0.012	0.083	0.148	0.883
ด้านการสรรหาและคัดเลือก (NS)	0.059	0.061	0.964	0.338
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HD)	0.045	0.077	0.577	0.566
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB)	0.178	0.095	1.876	0.065
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (SH)	0.234	0.093	2.512	0.014*
ด้านแรงงานสัมพันธ์ (LR)	0.165	0.068	2.440	0.017*
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)	0.183	0.084	2.187	0.032*
R = 0.902a AdjR2 = 0.795 SEest = 0.25496 F = 44.848				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามที่เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านต้นทุน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบทางการแข่งขัน		t	p-value
	ด้านต้นทุน			
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	0.397	0.351	1.131	0.262
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HP)	0.035	0.120	0.289	0.774
ด้านการสรรหาและคัดเลือก (NS)	0.077	0.088	0.867	0.389
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HD)	0.051	0.112	0.459	0.648
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB)	0.007	0.137	0.052	0.959
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (SH)	0.215	0.135	1.598	0.114
ด้านแรงงานสัมพันธ์ (LR)	0.352	0.098	3.603	0.001*
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)	0.168	0.121	1.390	0.169
R = 0.842a AdjR2 = 0.680 SEest = 0.36851 F = 24.958				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามที่เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านสร้างความแตกต่าง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านสร้างความแตกต่าง		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	0.154	0.383	0.401	0.690
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HP)	-0.019	0.131	-0.144	0.886
ด้านการสรรหาและคัดเลือก (NS)	0.060	0.096	0.622	0.536
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HD)	0.058	0.122	0.477	0.634
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB)	0.342	0.150	2.287	0.025*
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (SH)	0.231	0.147	1.570	0.121
ด้านแรงงานสัมพันธ์ (LR)	0.001	0.107	0.007	0.995
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)	0.288	0.132	2.180	0.033*
R = 0.821a AdjR2 = 0.642 SEest = 0.40224 F = 21.217				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามที่เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	ความได้เปรียบทางการแข่งขัน		t	p-value
	ด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว			
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (Constant)	1.104	0.309	3.576	0.001*
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HP)	0.021	0.105	0.199	0.843
ด้านการสรรหาและคัดเลือก (NS)	0.040	0.078	0.516	0.607
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HD)	0.024	0.098	0.247	0.806
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB)	0.184	0.121	1.529	0.131
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (SH)	0.256	0.119	2.161	0.034*
ด้านแรงงานสัมพันธ์ (LR)	0.142	0.086	1.652	0.103
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)	0.093	0.107	0.874	0.385
R = 0.818a AdjR2 = 0.637 SEest = 0.32436 F = 20.835				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พบว่า ผู้ประกอบการของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีประเภทของการผลิตสินค้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่ธุรกิจจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ เพื่อที่จะได้เจาะกลุ่มตลาดได้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งแต่ละธุรกิจผู้ประกอบการจะมีการบริหารงานการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของธุรกิจ ดังนั้นการผลิตสินค้าของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจึงขึ้นอยู่กับกลุ่มตลาดและการบริหารงานของผู้ประกอบการ รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ ตลอดจนการนำกลยุทธ์ไปใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจ จึงทำให้ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการผลิตสินค้าต่างกันมีการบริหารงานที่แตกต่างกัน และทำให้ความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตแต่ละแห่งแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริญญภัทร์ ปยุตวรเศรษฐ์ (2564, หน้า 51-53) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจแฟรนไชส์ในจังหวัดนครนายก พบว่า กลยุทธ์การดำเนินงานทางธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจแฟรนไชส์ในจังหวัดนครนายก เพื่อความสามารถในการแข่งขัน พบว่าองค์ประกอบกลยุทธ์การดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจแฟรนไชส์ในจังหวัดนครนายก ส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการจัดการเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการ ด้านการจัดซื้อและด้านการเงิน

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยรวมของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เป็นพื้นฐานที่สำคัญของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อป้องกันและคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานได้ เช่น มีการอบรมซ้อมหนีไฟ มีอุปกรณ์เครื่องมือป้องกันระหว่างปฏิบัติงาน และมีการดูแลทั้งสุขภาพด้านร่างกายและสุขภาพด้านจิตใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในการสร้างความปลอดภัยที่โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตมีให้ต่อพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ความได้เปรียบต่อโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญศรีศรี แก้วจันทน์ และ จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง (2563, หน้า 32) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินความยั่งยืนของการก่อสร้างอาคารของผู้รับเหมาที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันพบว่า น้ำหนักความสำคัญของโครงสร้างปัจจัยที่ใช้ในการประเมินความยั่งยืนของการก่อสร้างอาคารของผู้รับเหมา “ปัจจัยสุขภาพและความปลอดภัยในการก่อสร้าง” ได้ค่าน้ำหนักถดถอย 0.72 (24.32%) โดยใน

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการก่อสร้างมีความสำคัญเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพกายที่ดี สุขภาพจิตที่ดีก็จะตามมา สามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและถ้ามีการวางแผนความปลอดภัยที่ดีก็จะสามารถลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุที่ไม่คาดคิดได้มากขึ้น

ด้านแรงงานสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับพนักงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวก ตั้งแต่การกำหนดการว่าจ้างตลอดจนการเลิกจ้างและการลาออก โดยมีการกำหนดระเบียบและข้อตกลง บทลงโทษ อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องทุกข์ แสดงความคิดเห็นและสามารถเจรจาต่อรองเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และยังเป็นการลดข้อขัดแย้งต่อกัน ลดการลาออกและรักษาพนักงาน หากโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตไม่ให้ความสำคัญในแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลให้เกิดการขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการกับพนักงาน ซึ่งผลดังกล่าวจะทำให้ธุรกิจเกิดปัญหาการลาออกและสูญเสียความได้เปรียบในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ วรรณกุล, กฤษ จรินทร์ และลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2564, หน้า 41) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่งในนครมอตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า จากสมมติฐานพนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข) แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแต่ละแผนกมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข) ไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานภายในองค์กรอยู่ร่วมกันแบบระบบความสัมพันธ์ครอบครัว ถ้อยทีถ้อยอาศัย เมื่อเกิดความขัดแย้งจะหันหน้าปรึกษาหารือกัน แบบประนีประนอม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี อีกทั้งได้ส่งพนักงานเข้าไปฝึกอบรมระยะคนละ 2 ครั้งต่อปี เพื่อทำให้เกิดความสงบสุขภายในจิตใจ ซึ่งทำให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างดี

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ของพนักงาน โดยวัดและเปรียบเทียบจากมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อที่พนักงานได้ทราบถึงการทำงานของตน และนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อที่จะได้ไปพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถจัดระบบงานให้เป็นไปตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้พนักงานไม่ทราบถึงการทำงานของตน ส่งผลให้ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้ประกอบการไม่สามารถจัดระบบงานให้เป็นไปตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเหตุดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาส่งผลให้โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขาดการปรับปรุงและพัฒนาเพราะไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเติบโตได้ช้าและสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีชมภู (2565, หน้า 392) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติ ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

ของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญเป็นไปตามสมมติฐาน ทำนายการผันแปรของความได้เปรียบในการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ร้อยละ 80.50

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านต้นทุนของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีการวางแผนบริหารจัดการในเรื่องของด้านแรงงานให้มีความเหมาะสม ตั้งแต่การกำหนดการจ้างถึงการเลิกจ้างที่เป็นธรรม รวมทั้งการดูแลตลอดระยะเวลาในการทำงานให้กับธุรกิจ เช่น ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานเท่าเทียมกัน ให้งานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เป็นต้น จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานของทั้งฝ่าย และลดความสูญเสียที่จะเกิดได้ ซึ่งการวางแผนบริหารงานด้านแรงงานที่เหมาะสมส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้ เป็นการลดต้นทุนที่สามารถนำไปบริหารในด้านอื่น ๆ ต่อได้นอกจากนี้จากด้านแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภดล ศรีตระกูล, ณรงค์ กุลนิเทศ และสุดาวรรณ สมใจ (2562, หน้า 80-81) ได้ศึกษาเรื่อง ความยืดหยุ่นของแรงงาน การจัดการกำลังคน การลดต้นทุน การจัดการความเสี่ยง ที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานภายนอกในการซ่อมสร้างยุทธโธปกรณ์สายสรรพาวุธของกองทัพพบพบว่า ความยืดหยุ่นของแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการกำลังคนและการลดต้นทุนที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแรงงานภายนอก ในการซ่อมสร้างยุทธโธปกรณ์สายสรรพาวุธของกองทัพ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านสร้างความแตกต่างของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีให้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน เช่น ระดับขั้นในการทำงาน อายุการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงทักษะ ความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มากเกินความจำเป็น และพนักงานบางส่วนไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งส่วนบุคคล ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะทำให้ผู้ประกอบการต้องมาจัดการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการเสียเวลามากขึ้น หากผู้ประกอบการมีการจัดระบบในเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้ผู้ประกอบการมีเวลาในการคิดวางแผนกลยุทธ์และปรับปรุงการบริหารงานของโรงงานอุตสาหกรรม ให้มีความแตกต่างกว่าคู่แข่ง ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างของสินค้าและบริการ การส่งเสริมคุณภาพให้เหนือกว่าคู่แข่ง การนำนวัตกรรมเข้ามาพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เป็นต้น เช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงงานตั้งไว้ ตั้งแต่การประเมินจนถึงการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตามระบบการจัดการ ซึ่งการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีกว่าไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ประกอบการได้ทราบข้อบกพร่องและจุดแก้ไข เพื่อที่จะนำไปพัฒนาและนำไปสู่การปรับกลยุทธ์ให้มี

ความแตกต่างที่เหนือกว่าคู่แข่งมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชาย ศรีมานพ และตรีเนตร ตันตระกุล (2565, หน้า 435) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้าง พบว่า ปัญหาสำคัญของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างในประเทศไทยคือเป็นกิจการที่ใช้แรงงานสูง เมื่อในท้องถิ่นแรงงานหายากก็จะมีผลกระทบต่อเวลาการเปิดให้บริการที่จำเป็นต้องหยุดเสาร์-อาทิตย์ และในเทศกาลต่าง ๆ แต่ถ้าคู่แข่งเปิดให้บริการลูกค้าก็จะเปลี่ยนไปซื้อในร้านของคู่แข่งเพราะสินค้าประเภทวัสดุก่อสร้างในแต่ละร้านจะมีสินค้าที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ร้านที่ปิดจึงเสียโอกาสในการมียอดขายในวันหยุดและลูกค้าอาจจะเปลี่ยนไปซื้อกับร้านคู่แข่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อธุรกิจนี้ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกประเด็นนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารต้องการให้บริการแก่ลูกค้าที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้โดยไม่มีวันหยุดเช่นเดียวกับร้านสะดวกซื้อและการให้บริการจำเป็นจะต้องมีพนักงานที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งในด้านวัสดุก่อสร้างและการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าตลอดระยะเวลาที่เปิดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง โดยจะต้องให้ความสำคัญ ความมุ่งมั่นที่จะให้บริการลูกค้าโดยการก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านช่วงเวลาในการให้บริการและการให้บริการในวันที่คู่แข่งหยุดทำการทำให้ผู้วิจัยพบกุญแจสู่ความสำเร็จประการหนึ่งคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างซึ่งเป็นเรื่องท้าทายผู้บริหารที่จะบริหารให้สำเร็จได้อย่างไร อีกทั้งมีความยั่งยืนต่อเนื่องกันไปเป็นเวลายาวนานนับสิบ ๆ ปีโดยเฉพาะเป็นเรื่องที่สวนกระแสของตลาดแรงงานของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างที่จะหยุดทำงานในวันอาทิตย์เป็นอย่างน้อย แต่อาจจะสามารถประยุกต์จากธุรกิจร้านสะดวกซื้อที่เปิดบริการ 24 ชั่วโมง ร้านอาหารหรือสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงที่เปิดบริการทั้ง 7 วัน ซึ่งทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างความแตกต่างในการบริการ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้าง ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามผลการวิจัยที่สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจของทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกสิ่งที่ยากกว่าการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ก็คือการรักษาพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่งและทำงานเชิงรุกให้อยู่กับบริษัทอย่างยาวนาน ดังนั้นเจ้าของกิจการจะต้องสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น การขึ้นเงินเดือนตามระดับผลงาน การให้โบนัส และไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำดื่ม ที่พัก ประกันสังคม ประกันชีวิตและสุขภาพ รางวัลพนักงานที่ผลงานดีเด่น เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกจะส่งผลให้องค์กรของเรามีความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตรีเนตร ตันตระกุล ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและความเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ทั้งช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่เป็นประโยชน์มากที่สุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน และยกระดับความสามารถของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดตาก พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ความปลอดภัยและสุขภาพเป็นสิ่งที่ผู้

ประกอบควรมีให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานตลอดจนการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีการตรวจเช็คเครื่องจักรที่ใช้เป็นการผลิต อีกทั้งการจัดการสภาพแวดล้อมภายในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตให้เหมาะสมและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน หากผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตไม่ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงานทำให้การผลิตสินค้าต้องหยุดชะงักหรือล่าช้า ส่งผลส่งสินค้าได้ล่าช้าหรือไม่ตามกำหนดที่ลูกค้าได้สั่งไว้ ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสูญเสียความได้เปรียบการตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร ฉายประเสริฐ (2565, หน้า 9) ได้ศึกษาเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทางบวก แสดงให้เห็นว่าความปลอดภัย ในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงาน โดยเมื่อพิจารณาด้านบรรยากาศการทำงานที่มีอำนาจในการทำนายการส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารได้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้ประกอบการควรที่จะส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์แก่พนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้อ่านสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาต่อเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่การผลิตเพียงอย่างเดียว ควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนประกอบยานยนต์หรือผู้ประกอบการกิจการด้านโลจิสติกส์

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ มรดกศิริ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. คณะวิทยาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรแม่สอด.
- จุฑามาศ ศรีชมภู. (2565). แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันของ
วิสาหกิจชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2565). ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน และความสมดุล ของชีวิต
กับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดปทุมธานี. **วารสารสังคมศาสตร์
และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 7(8).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
นภดล ศรีตระกูล และคณะ. (2562). ความยืดหยุ่นของแรงงาน การจัดการกำลังคน การลดต้นทุน การ
จัดการความเสี่ยง ที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานภายนอกในการซ่อมสร้างยุทธโธปกรณ์สาย
สรรพาวุธของกองทัพบก. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 10(1)
- พระครูวิลาศกาญจนธรรม และพระสมุห์สีปภาส อนันต์ยศหงส์สา. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่. **วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ (Journal of MCU
Kanchana Review)**, 2(3), 155.
- ปริญญาภัทร์ ปยุตวรเศรษฐ์. (2564). กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจแพ
รรนโซ่ในจังหวัดนครนายก. **วารสารสมาคมวิจัย**, 26(4), 51-53.
- วันเพ็ญ วรรณกุล และคณะ (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม
บริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. **วารสารวิชาการ
สังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน**, 3(1).
- สร้อยรัชต์ม์ แก้วจันทน์ และ จักรพงษ์ พงษ์เพ็ง. (2563). ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินความยั่งยืนของการก่อสร้าง
อาคารของผู้รับเหมาที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน. **วิศวกรรมลาดกระบัง**, 37(4).
- ศักดิ์ชาย ศรีमानพ และ ตรีเนตร ตันตระกูล. (2565). แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกของธุรกิจค้า
วัสดุก่อสร้าง. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 7(4).