วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article

DOI: 10.14456/jdl.2025.5

Human Resource Development Affecting the Performance of Employees in Freeze-Dried Fruit Processing Plants in Pathum Thani Province

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

Jindaporn Boonkong[1], Teeradej Snongtaweeporn[2], & Panyawat Chutamas[3]

จินดาพร บุญคง[1], ธีรเดช สนองทวีพร[2], และ ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ[3],

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Jindaporn Boonkong
Graduated School, North Bangkok University Thailand.
จินดาพร บุญคง
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: jindaporn.boo@northbkk.ac.th

2. Teeradej Snongtaweeporn
Deputy Dean, International College, North Bangkok University, Thailand.
ธีรเดช สนองทวีพร
รองคณบดี, วิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Email: teeradej.sn@northbkk.ac.th

3. **Panyawat Chutamas**
Lecturer, Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand.
ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ
อาจารย์ประจำ, คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ
Email: Panyawat.ch@northbkk.ac.th

คำสำคัญ:
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน;ผลไม้แปรรูปฟรีซดราย
Keywords:
Human Resource Development, Employee Performance, Freeze-dried fruit.

ABSTRACT

This study aims to 1) compare the effects of different personal factors on the performance of employees in freeze-dried fruit processing factories in Pathum Thani Province, and 2) examine human resource development factors that influence employee performance in these factories. The research sample consisted of 335 employees working in freeze-dried fruit processing factories in Pathum Thani Province. Data were collected through a questionnaire (Google Form), and statistical methods used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and reliability testing using Cronbach's alpha coefficient. Hypotheses were tested using t-tests and ANOVA (Analysis of Variance), with F-tests to compare mean differences between groups. Additionally, multiple regression analysis was conducted to determine the factors affecting employee performance.

The research findings revealed that the majority of respondents were male, aged 36-45 years, with a total of 115 individuals. Most were single, held a bachelor's degree, and worked in the production department, earning a monthly income between 15,000-20,000 baht. The overall level of factors affecting employee performance in freeze-dried fruit processing plants in Pathum Thani province was at the highest level. When considering each aspect individually, the factor with the highest average score was development, which was rated at the highest level, while the factor with the lowest average score, though still at a high level, was training.

Article history:
Received: 11/03/2025
Revised: 23/03/2025
Accepted: 01/04/2025
Available online: 09/04/2025

How to Cite:
Boonkong, J.(2025). Human Resource Development Affecting the Performance of Employees in Freeze-Dried Fruit Processing Plants in Pathum Thani Province. Journal of Dhamma for Life, 31(2), 61-80.

The hypothesis testing results indicated that personal factors, specifically marital status and the highest level of education, significantly influenced the performance of employees in freeze-dried fruit processing plants in Pathum Thani province. Additionally, the hypothesis testing on human resource factors revealed that education and self-development significantly affected employee performance in freeze-dried fruit processing plants in Pathum Thani province, with a statistical significance of .01 level.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี และ 2) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 335 คน เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ ANOVA (Analysis of Variance) ซึ่งวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างกลุ่ม รวมถึงการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36-45 ปี จำนวน 115 คน สถานภาพ โสดการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งฝ่ายผลิต รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการฝึกอบรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพและระดับการศึกษาขั้นสูงสุด มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี และผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยด้านทรัพยากรณ์มนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะจากระบบเศรษฐกิจที่เน้นเกษตรกรรมไปสู่เศรษฐกิจอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ ขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมคิดเป็นประมาณ 33% ของ GDP ของประเทศ โดยอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และอาหารแปรรูป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) การพัฒนาเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากเดิมที่พึ่งพาแรงงานราคาถูกไปสู่การนำเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิต เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรม และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุน และรักษาคุณภาพของสินค้าให้สม่ำเสมอ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2566) แม้ว่าภาคอุตสาหกรรมจะมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย แต่ก็ยังต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากประเทศเพื่อนบ้าน การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงและการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลกที่มุ่งเน้นไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและการผลิตที่ยั่งยืน การพัฒนาแรงงานให้สามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็น (World Bank, 2023)

ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมเติบโตอย่างมั่นคงคือ "ทรัพยากรบุคคล" งานวิจัยของ Armstrong (2020) ระบุว่า องค์กรที่มีทีมงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุน และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดีขึ้น การฝึกอบรมพนักงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพของสินค้าและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อย่างไรก็ตาม ในภาคอุตสาหกรรมไทย พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักถูกมองข้าม เนื่องจากภาครัฐมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาและสาธารณสุข ขณะที่ภาคธุรกิจมักให้ความสำคัญกับการลงทุนในเทคโนโลยีมากกว่าการพัฒนาคน (จำเนียร จวงตระกูล, 2547) ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้แรงงานขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ และอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม อุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายกับเศรษฐกิจไทย หนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยคืออุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย เนื่องจากประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้ผลิตสินค้าเกษตรรายใหญ่ของโลก กระบวนการฟรีซดรายช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตทางการเกษตร เช่น ผลไม้เมืองร้อน สมุนไพร และข้าว โดยทำให้ผลิตภัณฑ์คงคุณค่าทางโภชนาการและรสชาติเดิม สามารถจำหน่ายในตลาดโลกในราคาสูงขึ้น ช่วยสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรและผู้ประกอบการ (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ เมืองชิงต่าว, 2567)

ปัจจุบันตลาดโลกมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับอาหารเพื่อสุขภาพมากขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์ฟรีซดรายได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการอาหารที่สะดวกและมีคุณค่าทางโภชนาการสูง ตลาดหลักของผลิตภัณฑ์นี้ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และยุโรป ซึ่งมีความต้องการสูงต่อสินค้าประเภทนี้ รัฐบาลไทยจึงให้การสนับสนุน

อุตสาหกรรมนี้ผ่านนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้ไทยสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีบทบาทสำคัญในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม แต่ "ทรัพยากรมนุษย์" ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงาน การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงในอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย อาจส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าและความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาแรงงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีฟรีซดรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการผลิต งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพของแรงงานและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมนี้ในอนาคต

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยตระหนักและเล็งเห็นว่าบุคลากร คือ พลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของอุตสาหกรรม และเพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายเป็นหนึ่งในกระบวนการแปรรูปที่ต้องการเทคโนโลยีและความแม่นยำสูง หากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์และลดของเสียในกระบวนการผลิต อันส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในประเทศและตลาดสากลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมดังกล่าวว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นประเด็นการวิจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมดังกล่าว และนำผลของการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการและนำผลของการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมและนำไปพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและถูกนำมาเป็นหัวข้อในการวิจัยกันอย่างแพร่หลาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์หลักที่องค์การให้ความสำคัญ เนื่องจากโลกของการทำงานยุคใหม่ องค์การส่วนใหญ่ต่างนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และทัศนคติเพื่อให้ สามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การได้และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (สุจิตรา ธนานันท์.2552) โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ Nadler (1980) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการ

ทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

กิลลีย์ และเอ็ตแลนด์ (Gilley and Egg land. 1989) ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการมุ่งที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตของบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร โดยที่ประสิทธิผลขององค์กร วัดได้จากความสามารถในการแข่งขันหรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

สอดคล้องกับเพสมิธ และ มิลล์ (Pace Smith and Mills. 1991) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการ (Integration) การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน ศักรินทร์ นาคเจือ, 2557, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และให้ความหมายอย่างกว้างหมายถึง คุณภาพและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงาน เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณมาก รวมถึงคุณภาพที่ต้องการอย่างเหมาะสมและมีต้นทุนต่ำที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2541) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพไว้ว่า การปฏิบัติงานหรือการบริการที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ้มค่า รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรที่น้อยและคุ้มค่ามากที่สุด ในขณะที่ต้องการผลการดำเนินงานมากที่สุด

ไรอัน และคณะ (Ryan; et al. 1954; อ้างถึงใน พสิษฐ์ ศรีสุจริต. 2558) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ในด้านบวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมองได้จากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้จากงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน และผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

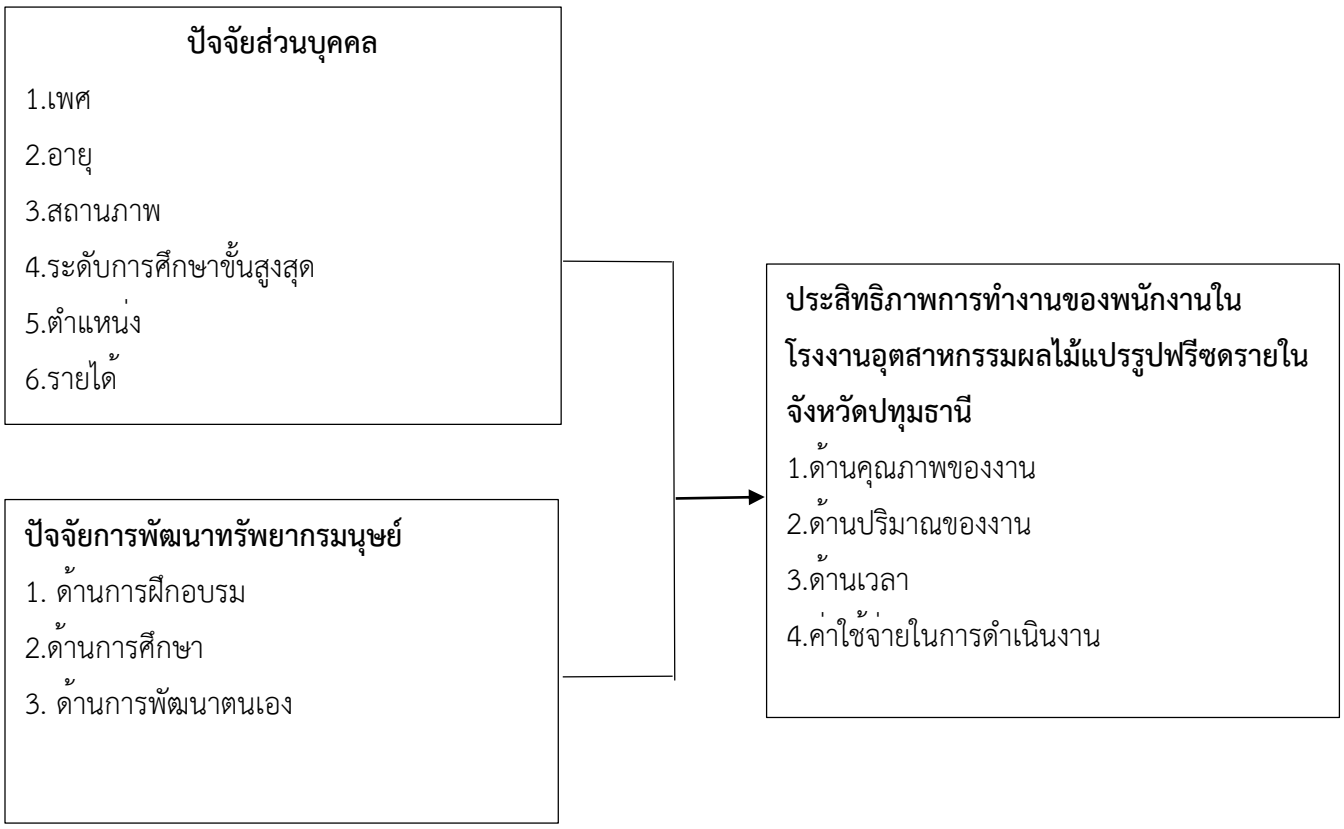
สเตียร์ (Steers. 1970; อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสีงาม. 2559) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแบ่งออกได้ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 2) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และการยอมรับ หมายถึงการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3)ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานนั้น

บัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง” ผลการศึกษาพบว่า ด้านการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุนการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ และ ด้านการฝึกอบรม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการอบรมปฐมนิเทศให้บุคคลากรใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีการเรียนรู้งานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องโดยประสบการณ์ของรุ่นพี่ที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษที่ในตำราไม่มีสอน จัดอบรมโดยอ้างอิงจากข้อมูลจริงและหัวข้อเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ

ธีรเดช สนองทวีพร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ต่อผลปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ โดยที่บุคลากรจะมีการวางแผนการก้าวหน้าในวิชาชีพ วางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บริหาร มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงทักษะความสามารถกับตำแหน่งงานใหม่ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลการวิจัยยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

อาจารี ฤทธิชัย (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือนระดับการศึกษาและสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ก.พ.ร. แตกต่างกันมีการรับรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน แตกต่างกันมีการรับรู้ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 **กรอบแนวคิดการวิจัย**

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

2. ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ บริษัท กรีนเซเว่น อินเตอร์เทรด จำกัด บริษัท คิง ฟรุต อิมพอร์ต แอนด์ เอ็กซ์พอร์ต จำกัด บริษัท เจน เนอร์รัล ฟรู๊ต จำกัด บริษัท ซันไชน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด บริษัท ณัฐสูตร อินเตอร์ฟรุตส์ จำกัด บริษัท ทีเจ เอสแอล เทรดดิ้ง จำกัด บริษัท ไทยอินเตอร์ฟรู๊ต โซลูชั่น จำกัด บริษัท ธนาสารท จำกัด บริษัท พรีเมี่ยม ควอลิตี้ (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท พี แอนด์ บี อินเตอร์ฟู้ด จำกัด บริษัท ฟู่ เฉียง (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท มิลเลี่ยน แนร์ฟรีซดราย จำกัด บริษัท มิสเตอร์ฟรู๊ตตี้ จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด มีธี บริษัท ลิลลี่ อิมพอร์ต แอนด์ เอ็กซ์ ปอร์ต จำกัด บริษัท เวิลด์ ฟรุตตี้ (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท สยาม ลิลลี่ กรุ๊ป จำกัด บริษัท สยาม อีทส์ จำกัด บริษัท สยามกู๊ดฟู้ด จำกัด และบริษัท เอเชีย เออีซี เอสซีเอ็ม แมเนจเมนท์ จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลจากรายชื่อโรงงาน อุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตเป็นผู้ให้ประกอบกิจการผลไม้แปรรูปจำนวนทั้งสิ้น 20 แห่ง (กรมอุตสาหกรรมโรงงาน , การผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูป ผลไม้แปรรูป. 2567) ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่นอน โดยเลือก สุ่มกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ของโรงงาน อุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเคร ซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ ยอมรับได้ร้อยละ 5 จำนวน 335 คน โดยได้ส่งแบบสอบถาม (Google Form)ไปยังโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปร รูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน 2) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการ พัฒนาตนเอง

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายใน จังหวัดปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดย

มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย หนังสือ ตำราวิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบ (Ratting Scale) ตามมาตรวัดแบบ (Likert scale) 5 ระดับ ตามระดับความคิดเห็นซึ่งคำตอบมี 5 ตัวเลือก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบ (Ratting Scale) ตามมาตรวัดแบบ (Likert scale) 5 ระดับ ตามระดับความคิดเห็นซึ่งคำตอบมี 5 ตัวเลือก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามแบบปลายเปิด(Open ended questions)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.876

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach (1990)), ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 ซึ่งสามารถนำไปใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อดำเนินการทำการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามในเขตจังหวัดปทุมธานีทั้ง 20 โรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่กลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะมีการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนก่อน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 335 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิชาการทางอินเตอร์เน็ต รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 335 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อสังคม (Statistical Package for Social Sciences : SPSS) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนเกณฑ์ในการแปรผล หรือความหมายของค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ได้กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (เอกณรงค์ วรสีหะ, 2563) คือ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า มีความเห็นคิดอยู่ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 2.60 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ ค่าพื้นฐานทางสถิติ (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's

Alpha)การวิเคราะห์ t-test และANOVA (Analysis of Variance) โดยใช้ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 335 คน โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม)Google form) สรุปได้ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1เพศ .	ชาย	182	54.30
	หญิง	153	45.70
รวม		335	100
2 อายุ .			
	ต่ำกว่า 25 ปี	50	14.90
	25-35 ปี	95	28.40
	36-45 ปี	115	34.30
	มากกว่า ปี 45	75	22.40
รวม		335	100
3สถานภาพ .			
	โสด	144	43.00
	สมรส	115	34.30
	หย่าร้างหม้าย/	45	13.40
	แยกกันอยู่	31	9.30
รวม		335	100
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	138	41.20
	ปริญญาตรี	162	48.40
	ปริญญาโทขึ้นไป	35	10.40
รวม		335	100
5.ตำแหน่ง			

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ฝ่ายผลิต	203	60.50
	บัญชี	31	9.00
	การตลาด	71	21.50
	อื่น ๆ	30	9.00
รวม		335	100
6.รายได้ต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	91	27.20
	15, 001- 20,000 บาท	146	43.60
	20, 001- 30,000 บาท	61	18.20
	สูงกว่า30 ,บาท 000	37	11.00
รวม		335	100

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 54.30 เป็นเพศหญิงร้อยละ 45.70 ผู้ตอบแบบ สอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.40 อายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.40 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.90 สำหรับสถานภาพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.30 สถานภาพหย้าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 13.40 และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 9.30 สำหรับระดับการศึกษาขั้นสูงสุดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 41.20 ระดับปริญญาโทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 10.40 สำหรับตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาตำแหน่งการตลาด คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาตำแหน่งบัญชี คิดเป็นร้อยละ 9.00 และตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 9.00 สำหรับรายได้ต่อเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.20 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.20 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ใน**ภาพรวมและรายด้าน**

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1 .ด้านการฝึกอบรม	4.51	0.482	มากที่สุด	3
2 .ด้านการศึกษา	4.55	0.566	มากที่สุด	2
3 .ด้านการพัฒนาตนเอง	4.61	0.504	มากที่สุด	1
รวม	4.56	0.479	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ("$\overline{X}$" =4.56, S.D.= .479) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ("X"=4.61, S.D.= .504) รองลงมา ได้แก่ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ("X"=4.55, S.D.= .566) และด้านสุดท้ายด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ("X"=4.51, S.D.= .482) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า สถานภาพ และระดับการศึกษาขั้นสูงสุด มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง แสถิตละรายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE	Beta		
(คาคงที่)	1.871	0.159		11.781**	.001
1.ดานการฝึกอบรม	0.074	0.051	0.087	1.442	0.150
2. ดานการศึกษา	0.203	0.059	0.281	3.447**	0.001
3. ดานการพัฒนาตนเอง	0.307	0.065	0.380	4.752**	0.001
R	R^2	Adjusted R^2	SE)est(.	F	P-Value
.708	0.502	0.497	0.28887	111.204	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 49.7 (Adjusted R2 = .497) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบจากค่าสัมประสิทธิ์ Beta ของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (Beta = .380) ด้านการศึกษา (Beta = .281) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลสรุปของการวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีหลายประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

สถานภาพและระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจารี ฤทธิชัย (2563) ได้กล่าวว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน แตกต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล มีความสัมพันธ์เชิง บวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพร้อมในการ เปลี่ยนแปลงระดับองค์การความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา เพิ่มเดช(2564) ได้กล่าวว่า ระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุนการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการศึกษาให้บุคคลากรใหม่และบุคคลากรเก่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 49.7 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรเดช สนองทวีพร (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ต่อผลปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ โดยที่บุคลากรจะมีการวางแผนการก้าวหน้าในวิชาชีพ วางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บริหาร มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงทักษะความสามารถกับตำแหน่งงานใหม่ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลการวิจัยยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านกิจกรรม

การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐศรัณฐ์ วงศ์เตชะ (2562)ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยต่าง ๆ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของการยางแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนารายบุคคลโดยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาองค์การด้วยการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการพัฒนาองค์การ และ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการการเปลี่ยนแปลง และก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี (สมมติฐานที่ 1)

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 182 คน มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 115 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 144 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 162 คน มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 203 คน มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 146 คน

1.2 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาพยากรมนุษย์ โดยรวม พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = .479) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = .504) รองลงมา ได้แก่ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = .566) รองลงมา ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .482) ตามลำดับ

1.3 จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .407) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = .452) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .507) รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .525) รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = .575) ตามลำดับ

1.4 สรุปผลการทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพและด้านระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และรายได้ ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4)ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี (สมมติฐานที่ 2) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี สรุปประเด็นสำคัญได้ว่า จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Adjusted R2, F และ t ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 49.7 (Adjusted R2 = .497) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบจากค่าสัมประสิทธิ์ Beta ของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดราย ในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (Beta = .380) ด้านการศึกษา (Beta = .281) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.เพิ่มความถี่ในการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง ควรจัดฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสายงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกไตรมาสหรือปีละสองครั้ง และควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อออกแบบหลักสูตรที่ตรงกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

2. ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง ควรพัฒนาหลักสูตรให้เน้นทักษะที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการทำงานได้จริง เช่น เทคนิคการใช้เครื่องจักร เทคโนโลยีในอุตสาหกรรมฟรีซดราย และมาตรฐานความปลอดภัย และสามารถใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบลงมือปฏิบัติ (On-the-Job Training)

เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนจริง

3. จัดทำระบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ควรมีการวัดผลว่าพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับงานจริงได้มากน้อยเพียงใด และนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่น การศึกษาครั้งนี้เน้นเฉพาะอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปฟรีซดรายในจังหวัดปทุมธานี ดังนั้น ควรมีการศึกษาขยายไปยังโรงงานประเภทอื่น หรือในพื้นที่อื่น เช่น โรงงานอาหารสำเร็จรูป หรือโรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

2. เพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานแรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือไม่

3. ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม นอกจากแบบสอบถาม ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้เข้าใจความคิดเห็นของพนักงานอย่างละเอียด

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงาน ควรศึกษาว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ระบบอัตโนมัติ หรือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างไร

บรรณานุกรรม

ธีรสุวัฒน์ มาศสุวัณณ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการปฏิบัติงานกรณีศึกษา กรมพลาธิการทหารอากาศ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธีรเดช สนองทวีพร.(2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก ,มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

พันธุ์ทิพย์ สุขเสวตร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ภานุวัฒน์ แสงทอง. (2557). การศึกษาการพัฒนาบุคลากร กรณี บริษัท อโนพรินติ้ง จำกัด.

มลิจันทร์ ทองคำ. (2553). การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

เมธี ไพรชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตนาภรณ์ บุญนุช. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ลักษณชัย ธนะวังน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วนิดา วงค์สร้างทรัพย์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมจิตร เจ็นจัด. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท จัดหางาน เค อี ที ซิวิล อินดัสตี้ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สันติภพ วงศ์ศิริ. (2551). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพใช้การปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต].

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP). สืบค้นจาก https://www.nso.go.th

เอกคณานุวงค์. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Armstrong, M. (2020). Human resource management practice. Kogan Page.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2021). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Harvard Business Review Press.

Kotter, J. P. (2018). Leading change. Harvard Business Review Press.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). Human resource management:

Gaining a competitive advantage (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Tkachenko, O., Crocco, O. S., Nguyen, L. A., & Jonathan, V. (2022). Regional human resource development in ASEAN: An institutional theory perspective. Human Resource Development Review, 21, 225-248. https://dx.doi.org/10.1177/15344843221083190

Department of Trade Negotiations. (2021). Thailand's processed fruit exports: Opportunities and challenges. Ministry of Commerce.

Ministry of Industry. (2021). Investment in food processing industry in Thailand. Ministry of Industry.

Niwet, P. (2020). Preservation technologies in modern food processing. Journal of Food and Agriculture Research, 12(4), 135-147.

Office of Agricultural Economics. (2022). Thai agricultural products in global markets. Ministry of Agriculture and Cooperatives.

Somboon, K. (2018). Freeze-drying technology and its applications in Thailand. Asian Journal of Food Science, 10(2), 90-99.

Srivichai, T. (2019). Thailand’s processed fruit industry: Trends and future outlook. International Journal of Business and Economics, 15(3), 45-62.

Thammasat University Research Center. (2022). The economic impact of processed fruit industry in Thailand. Thammasat University.

World Bank. (2023). Thailand Economic Monitor: Post-Pandemic Recovery. Retrieved from https://www.worldbank.org