

อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม สำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะ ของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง¹

The Influence of Organization Factors on Human Resource
Management for Subcontract Worker Equality
by The Perception of Human Resource Management Staff
in Laemchabang Industrial Estate

อังคณา สุขสวัสดิ์ (Angkana Suksawat)²
วรรณภา ลือกิตินันท์ (Wannapa Luekitinan)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง รวมถึงศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีต่อผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรง กลุ่มตัวอย่าง คือ นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 88 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกและใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการจัดการ

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

²นิสิตปริญญาโท คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131,

อีเมล : Angkana_2140@hotmail.com

³อาจารย์ ดร., คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131,

อีเมล : wannapa.w236@yahoo.com

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรง พบว่าการจัดตั้งกลุ่มพนักงานและผู้นำมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความเท่าเทียมของพนักงานรับเหมาค่าแรง, องค์กร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม

Abstract

This research aimed to study the human resource management levels for subcontract workers equality, as well as the viewpoint levels towards the organization factors, as perceived by human resource management staff in Laemchabang Industrial Estate, including the influence of organization factors on human resource management for subcontract worker equality. The samples were 88 human resource management staff who have experience from 3 years onwards and worked in Laemchabang Industrial Estate. Convenience sampling was employed for this study, and questionnaires were used for data collections.

The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The results revealed that the totally human resource management levels for equality for subcontract were rated at a high level. Regarding the viewpoint levels towards the organization factors as perceived by human resource management staff, three aspects were rated at high level: organization policy, leader, and organizational culture. For the influence of organization factors on human resource management for subcontract worker equality, the results showed

the organizing of staff group and leader had influence on the human resource management for subcontract workers equality in Laemchabang Industrial Estate.

Keywords : human resource management, equality of subcontract workers, organization, equality toward human resource management

บทนำ

การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทั้งผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออก รัฐบาลได้ดำเนินการส่งเสริมให้มีการกระจายอุตสาหกรรมไปยังส่วนภูมิภาคมากขึ้น ซึ่งเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเพื่อลดความแออัดในเรื่องการขนส่งในเขตกรุงเทพมหานคร และพัฒนาท่าเรือเชิงพาณิชย์น้ำลึกพร้อมกับเขตนิคมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 11, 2554) อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมทางการเงินการลงทุนจากสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (สกท.) เช่น ผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทจดทะเบียนในราชอาณาจักรสามารถขออนุญาตถือกรรมสิทธิ์ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังได้ ผู้ประกอบการสามารถขออนุญาตในการส่งออกได้ และขอความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ จากรัฐได้ เป็นต้น (ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2553 ; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554)

ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงการพัฒนาต่าง ๆ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ มีความต้องการบุคคลเพื่อรองรับกับการผลิตที่สูงขึ้น และเพื่อเพิ่มผลกำไร จำเป็นต้องลดต้นทุนด้านต่าง ๆ รวมถึงต้นทุนทางด้านแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจ้างงานและหันมาใช้บริการของบริษัทรับเหมาค่าแรง (วีระพงษ์ บึงไกร และสุชิน กฤตลักษณ์วงศ์, 2556 ; สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป (ICEM), 2554) ซึ่งการจ้างงานโดยบริษัทรับเหมาค่าแรง พนักงานรับเหมาค่าแรงจะเกิดความรู้สึก

ถึงความไม่เท่าเทียม เมื่อทำงานในลักษณะหน้าที่เดียวกันกับพนักงานประจำ ซึ่งตามธรรมชาติแล้วมนุษย์จะแสวงหาความเท่าเทียมเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่รอด โดยจะพิจารณาจากผลที่ได้รับพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวเอง (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2554 ; สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน, 2554) ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1 กล่าวว่า “ในการเปรียบเทียบแรงงานกลุ่มพนักงานรับเหมาค่าแรงกับแรงงานที่เป็นพนักงานประจำ ซึ่งตามกฎหมายที่แก้ไขใหม่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้นายจ้างที่เป็นผู้ว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงต้องดูแลให้ลูกจ้างทั้งสองกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ” (กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, 2557) ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 11/1 มาบังคับใช้กับองค์กรแล้ว แต่ปัจจุบันก็ยังพบว่าองค์กรยังไม่มีการปฏิบัติกับพนักงานรับเหมาค่าแรงให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว โดยบางองค์กรได้ถูกร้องเรียนจากพนักงานรับเหมาค่าแรงไปยังกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และการมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึงการเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานรับเหมาค่าแรงกับพนักงานประจำ จนเกิดเป็นคดีความในชั้นศาล (กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, 2557)

ดังนั้น ฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้เกิดความเท่าเทียมในองค์กรโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยต้องคำนึงว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อทำให้เกิดมูลค่าและสร้างโอกาสในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้ รวมถึงสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การธำรงรักษาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การจ่ายสิ่งตอบแทนในรูปแบบเงินสดโดยตรงหรือการจ่ายค่าตอบแทนทางอ้อม ความปลอดภัยและสุขภาพที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม รวมถึงการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างองค์กรโดยหน้าที่เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสร้างเอกลักษณ์ในตัวบุคคลเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถของพนักงานและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรโดยไม่ทำให้พนักงานในองค์กรบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกิดความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมขึ้นในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายในองค์กร

การบริหารความหลากหลายของบุคคล (Diversity Management) เป็นการยอมรับถึงความแตกต่างของบุคคล ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารความหลากหลายและการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีความหลากหลายจะมีความซับซ้อนมากกว่าบุคคลที่มีความเหมือนกันในด้านบุคลิกภาพ คุณค่า และทัศนคติ (จิรประภา อัครบวร, 2554 ; สุภัทมา ตันตยาภินันท์, 2554) ซึ่งความแตกต่างนี้มีใช้แค่เรื่องของ อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา สีผิว วัฒนธรรม รสนิยมทางเพศ ความเชื่อ ความสามารถทางกายภาพ แต่รวมถึงพฤติกรรมในการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ และความสามารถเฉพาะตัว

แนวทางการจัดการความหลากหลายในองค์กร

การจัดการความหลากหลายในองค์กร จะต้องมีความรู้แนวทางการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาโดยมุ่งเน้นความหลากหลายในองค์กร แยกการจัดการความหลากหลายออกจากข้อจำกัดความเหลื่อมล้ำ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรในมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายในองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหลากหลาย คือ ความแตกต่างของบุคคลทั้งทางชีววิทยา และสภาวะที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น ความรู้ ทัศนคติ ประสบการณ์ รายได้ เป็นต้น โดย

ความหลากหลายในการศึกษาครั้งนี้ คือความหลากหลายทางด้านสถานภาพการจ้างงาน โดยจำแนกเป็นพนักงานประจำและพนักงานรับเหมาค่าแรง ซึ่งสถานภาพการจ้างงานนั้นถือเป็นความหลากหลายที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554; สุภัทมา ตันตยาภินันท์, 2554) โดยองค์กรต้องมีแนวทางการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย โดยการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน การจูงใจพนักงาน และการธำรงรักษาพนักงาน เพื่อส่งผลทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสบความสำเร็จ

2. แนวคิด เกี่ยวกับความเท่าเทียมในองค์กร

ความเท่าเทียมในองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ความเท่าเทียมเป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคม (เกรียงไกร เจริญนาวัฒน์, 2554; สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน, 2554) รวมถึงสังคมในการทำงานพึงได้รับ ซึ่งเป็นสิ่งที่กฎหมายได้ระบุถึงหลักความเท่าเทียมไว้อย่างชัดเจน หากพนักงานในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมโดยที่ไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องของการจ้างงาน การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึงการได้รับรางวัล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป (พีรธร บุญยรัตพันธุ์ และคณะ, 2555) เนื่องจากพนักงานแต่ละคนล้วนมีความต้องการที่จะทำให้ตนเองรู้สึกถึงความเท่าเทียมแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรต้องดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ทุกคนเกิดความเท่าเทียมโดยที่ไม่เลือกปฏิบัติ จากการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน การจูงใจพนักงาน และการธำรงรักษาพนักงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรได้รับผลประโยชน์จากพนักงานและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการหรือกระบวนการที่ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องใช้กลยุทธ์หรือกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การสรรหา คัดเลือก เพื่อทำให้องค์กรได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้ (กานต์ โพธาเจริญ, 2554; ชนนันท์ จันทรินทร์, 2550; วนิดา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล

และสมบัติ ที่ซัพพีย์, 2556)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมในองค์กร

การบริหารคนที่มีความหลากหลายในด้านต่าง ๆ รวมถึงสิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด เช่น อายุ เพศ ศาสนา และสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่น ความสามารถเฉพาะตัว สถานภาพ การศึกษา ความคิด เป็นต้น ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และให้ความสำคัญถึงวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตน ซึ่งจากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมในองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruit and Selecting Employee) เป็นกระบวนการในการชักจูงใจบุคคลที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่ตรงกับตำแหน่งงานว่างขององค์กร และทำการคัดเลือกบุคคลที่มีสมรรถนะที่แตกต่างกันเหล่านี้ให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ร่วมกับองค์กร (เอกอนันต์ เสนาธิบดี, 2551) เพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยจะต้องใช้การสรรหาและคัดเลือกด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งขององค์กร (Allen and Montgomery, 2001; Daft, 2006) ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลที่มีความหลากหลายในเรื่องของความรู้ ด้านทักษะ ด้านภาษา และอื่น ๆ ได้รับโอกาสในการจ้างงานที่แตกต่างกันออกไป (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2554 ; สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน, 2554) การสรรหาจะต้องระบุสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับจากองค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งการคัดเลือกพนักงานเป็นการพิจารณาถึงบุคคลที่มีความเหมาะสมร่วมงานกับองค์กร ซึ่งต้องใช้แนวทางการทดสอบและให้โอกาสที่เท่าเทียมโดยใช้วิธีการในการคัดเลือกด้วยเครื่องมือในการคัดเลือก เช่น การสัมภาษณ์ การกรอกใบสมัคร การทดสอบความรู้ความสามารถและการให้ข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น (เนงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553)

2. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Training and Developing Employee)

การฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง และขจัดอคติของพนักงาน (Bateman and Scott Snell, 1958 ; Mathis and Jackson, 2002 ; กรรณิการ์ เจกแสงรัตน์, 2553) ลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่หลากหลายนั้น ฝ่ายบริหารต้องมุ่งเน้นหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับความหลากหลาย (Allen and Montgomery, 2001) ด้วยการปลูกฝัง สร้างความรู้ให้กับพนักงาน (Byrd and

Scott, 2014 ; Dubrin, 2006) รวมถึงการอบรมตามลักษณะหน้าทำงาน ซึ่งพนักงานทุกคนควรได้รับโอกาสที่จะฝึกอบรมโดยที่ไม่เลือกเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหลากหลายของบุคคลอื่นและรับรู้ถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Daft, 2006) รวมถึงฝ่ายบริหารต้องพัฒนาความสามารถและทักษะที่หลากหลายของพนักงานแต่ละคนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

3. การประเมินผลปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหนึ่งที่บ่งบอกถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถบ่งบอกถึงการแก้ไขปัญา ปรับปรุงงาน และพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อเป็นสร้างประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (Bateman and Snell, 1958) โดยผลจะทำให้พนักงานรู้จักปรับปรุงและสิ่งที่ตนต้องพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อไปยังความก้าวหน้าในอาชีพงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงบ่งบอกถึงการจ้างงาน (วนิดา วาดีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิพทรัพย์, 2556) ผู้ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องชี้แจงรายละเอียดของตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนทราบก่อนที่จะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง ซึ่งหากพนักงานได้รับข้อมูลเรื่องตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้ว พนักงานจะได้ทราบถึงเป้าหมายในการดำเนินงานและลักษณะพฤติกรรมในการดำเนินงานของตนควรเป็นไปในแนวทางใด (กรรณิการ์ เจกแสงรัตน์, 2553 ; Bateman and Snell, 1958) จึงจะเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างมีระบบแบบแผน ใช้ความเที่ยงตรง และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (วนิดา วาดีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิพทรัพย์, 2556) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นแบ่งแยกตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล แสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละบุคคลจะมีรูปแบบที่ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะหน้าที่ของงานนั้น ๆ ในการประเมินในลักษณะดังกล่าวนี้จะสามารถทำให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กร โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ถูกวัดผลจากบุคคลที่ไม่ได้มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบเดียวกัน จะทำให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร

4. การจูงใจพนักงาน (Attracting Employee) การจูงใจพนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานแต่ละบุคคลได้แสดงพฤติกรรมความต้องการต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้พนักงานทุ่มเทกับการปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ชมเชยเมื่อพนักงานพนักงานปฏิบัติงานดี (ประคัลภ์ณฑลพันธุ์, 2556) และให้ผลตอบแทนที่อาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในการกระตุ้นตนเองให้แสดงพฤติกรรมในความต้องการต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการ โดยพิจารณาจากผลที่ตนเองจะได้รับ พฤติกรรม และคุณสมบัติในตัวเอง ดังนั้นพนักงานแต่ละบุคคลจึงเปรียบเทียบสิ่งที่ตนจะได้รับกับความต้องการของตนเองที่เป็นแรงจูงใจแล้ว พนักงานจะรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับเป็นธรรมจากองค์กร โดยที่พนักงานแต่ละบุคคลไม่ได้รับการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากพนักงานได้รับการตอบสนองจากสิ่งที่ตนเองต้องการจากองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เมื่อพนักงานมีความภูมิใจกับการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลไปยังให้พนักงานอยู่ทำงานร่วมกับองค์กร (Bateman and Snell, 1958)

5. การรักษารักษาพนักงาน (Retaining Employee) องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในเรื่องของการรักษาค่าของพนักงานหรือการรักษารักษาพนักงาน (Gomez-Mejia, Buallin and Cardy, 2007) ซึ่งองค์กรต้องบำรุงรักษาบุคคลที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดต้นทุนในเรื่องการสรรหา คัดเลือกพนักงาน และการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับองค์กร (Bateman and Snell, 1958) องค์กรต้องทำให้บุคคลที่มีคุณค่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน องค์กรต้องจัดให้มีการพัฒนาอาชีพ และจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งสำคัญคือผู้บริหารจะต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าพวกเขาได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2556) จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานสร้างผลการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ในการให้ผลตอบแทนในเรื่องของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็จะสามารถให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเท่าเทียมในองค์กร การดำเนินการที่จะพัฒนาองค์กรที่มีความหลากหลายให้เกิดคุณค่าและบุคคลในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้ (Daft, 2006) ทั้งนี้การปฏิบัติที่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันขององค์กรเพื่อให้บุคคลหลายกลุ่มต่างเพศ สถานที่ ศาสนา ที่อยู่ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติและภาษา ให้สามารถเข้าอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยปราศจากความขัดแย้ง การเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมของนายจ้าง หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึก อุ่นใจ ปลอดภัย ไม่ถูกหลอกลวง ไม่ถูกเอาเปรียบ

ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเท่าเทียมในองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลายให้มีคุณค่า (Daft, 2006) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรควรมีสภาพแวดล้อมที่สามารถต้อนรับความแตกต่างทุกรูปแบบของบุคคลและสามารถทำให้บุคคลรุ่นหลังได้รับความคิด ความรู้สึกขององค์กร ในการปรับตัวและเรียนรู้ให้สามารถอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นได้โดยไม่ได้นำถึงความแตกต่างของบุคคลอื่น ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยการสร้างค่านิยมในเรื่องของความเป็นธรรมและความเท่าเทียม โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในองค์กร การบริหารจัดการวัฒนธรรมบุคคลหรือกลุ่มคนต้องเกิดความเท่าเทียมกันและรับรู้ถึงความเท่าเทียมที่องค์กรมอบให้ (Byrd and Scott, 2014) และหลีกเลี่ยงมิให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความแตกต่างกันทางสถานะภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก

2. นโยบาย (Policy) คือการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้บุคคลในองค์กรได้รับสิทธิประโยชน์และสิ่งต่าง ๆ ที่ควรได้รับอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมโดยองค์กรต้องกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความหลากหลายในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Daft, 2006 ; Dubrin, 2006 ; Mathis and Jackson, 2001) นโยบายขององค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม หากพนักงานรู้สึกถึงว่าตนได้รับการเลือกปฏิบัติพฤติกรรมของพนักงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปและอาจทำให้ความรู้สึก

ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ (เอกอนันต์ เสนาธิบติ, 2551)

3. ผู้นำ (Leader) คือเป็นผู้รับสนองนโยบายขององค์กรและนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายของพนักงานในองค์กร (Bateman and Snell, 1958 ; Byrd and Scott, 2014 ; Mathis and Jackson, 2001) ที่ผู้นำควรตระหนักถึงความหลากหลาย รวมถึงบริหารจัดการให้พนักงานที่มีความหลากหลายได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ซึ่งหากผู้นำไม่สามารถบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความเท่าเทียมได้จะส่งผลต่าง ๆ ตามมาคือพนักงานจะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้นทุนในการผลิตงานเสียหาย และทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวในการบริหารพนักงาน ซึ่งเสียโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นไปด้วย

4. การจัดตั้งกลุ่มพนักงาน คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลาย โดยในการจัดตั้งนั้นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานในองค์กรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความหลากหลายของพนักงานในองค์กร (Bateman and Snell, 1958 ; Dubrin, 2006; Gomez-Mejia, Bualkin and Cardy, 2007 ; Mathis and Jackson, 2002) โดยในกลุ่มเครือข่ายจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะความหลากหลายที่เหมือนกัน เพื่อได้คอยรับฟังและปรึกษาถึงเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลที่มีความหลากหลายในองค์กรร่วมกัน

4. แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานรับเหมาค่าแรง

รูปแบบการจ้างงานพนักงานรับเหมาค่าแรงได้รับความนิยมมากขึ้นในองค์กรที่มีความต้องการกำลังผลิตที่สูงขึ้น (วัชรพงศ์ เลิศวิทยานุกูล, 2551) เนื่องจากองค์กรไม่สามารถสรรหาพนักงานเพื่อมารองรับการผลิตได้ทันเวลา โดยองค์กรมองว่าการจ้างพนักงานรับเหมาค่าแรงจะทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้นและยังส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการจ้างงานระยะสั้นและไม่มีการผูกพัน (ปิยวัฒน์ แก้วกัณทรรัตน์, 2548 ; วิวัฒนา ศรีทอง, 2552) หรือบางองค์กรมีนโยบายไม่อนุญาตให้รับพนักงานประจำเพิ่ม เพราะต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร (มณฑนา เพชรมณี, 2552) รวมถึงเป็นการลดบทบาทของสหภาพแรงงานที่จะชักจูงพนักงานเข้าร่วมในการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ของพนักงานในองค์กรแต่พนักงานรับเหมาค่าแรงจะถูกกีดกันออก

จากการเข้าร่วมดังกล่าว (สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป (ICEM), 2554) เนื่องจากพนักงานรับเหมาค่าแรงเกรงกลัวที่จะถูกเลิกจ้างเพราะมีสัญญาจ้างที่ไม่มีความแน่นอนและอาจทำให้องค์กรเกิดความไม่พอใจส่งผลถึงไม่ปรับเป็นพนักงานประจำซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานรับเหมาค่าแรงถูกจำกัดสิทธิในเรื่องดังกล่าว

ในการจ้างงานพนักงานรับเหมาค่าแรงเป็นการจ้างงานที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร แต่ส่งผลกระทบต่อพนักงานรับเหมาค่าแรง เนื่องจากพนักงานมีสภาพการทำงานที่ไม่มีความมั่นคง ได้รับสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานประจำที่องค์กรจ้างโดยตรง และมีค่าจ้างต่ำ ซึ่งหน้าที่การทำงานของพนักงานรับเหมาค่าแรงมีลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำ รวมถึงขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของการทำงาน (สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป (ICEM), 2554) ซึ่งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ คือ สิ่งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง รวมถึงความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานบนหลักคุณธรรมในการจ้างงานโดยที่ไม่ปฏิบัติต่อลูกจ้างพนักงานรับเหมาค่าแรงกับพนักงานประจำแตกต่างกัน หรือน้อยกว่ากัน

วัตถุประสงค์ เครื่องมือวิจัย และวิธีการศึกษา

1. ประชากร คือ นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวนทั้งสิ้น 144 บริษัท จากรายชื่อโรงงานสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2558 (สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2558) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักจัดการทรัพยากรมนุษย์บริษัทละ 1 คน สรุปลำดับประชากรที่ใช้เท่ากับ 144 คน ทั้งนี้คณะผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคคลที่ทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานและเป็นผู้ที่มีข้อมูล เข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทแล้ว

2. สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี

ขึ้นไป ปฏิบัติงานในบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 106 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

3. เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาจากการค้นคว้าเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (check List)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร นโยบายองค์กร ผู้นำ และการจัดตั้งกลุ่มพนักงาน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมในองค์กร จำนวน 23 ข้อ ได้มาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน การจูงใจพนักงาน และการธำรงรักษานักงาน

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประเมินตามมาตรวัด (อภิญญา อิงอาจ, 2556) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งมี ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พบว่าด้านปัจจัยองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.56 และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมในองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.85

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เพื่อความเท่าเทียมของพนักงานรับเหมาค่าแรง จำนวน 1 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แจกแก่นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี จำนวน 106 ชุด ด้วยตนเองโดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2559-มกราคม พ.ศ.2560 หลังจากได้แบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่มีสภาพสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มี จำนวน 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.02 ของแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลทั้งหมด ซึ่งแบบสอบถามที่เกินร้อยละ 80 ถือว่าเพียงพอต่อการประมวลผลการดำเนินการวิจัย (Joungtrakul, 2016)

หลังจากนั้นจึงลงรหัสข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบและการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษา

1) ข้อมูลส่วนบุคคล นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน (ร้อยละ 52.27) มีอายุระหว่าง 29-34 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 36.36) เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 64.77) และมีอายุงาน 3-7 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 52.27)

2) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน และการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การ

จูงใจพนักงาน การประเมินผลปฏิบัติงาน และการอํารงรักษานักงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนคติของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ในภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความ เท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมา ค่าแรงตามทัศนคติของนักจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	$\bar{x}$	SD	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	3.74	0.87	มาก	1
2. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	3.59	0.93	มาก	2
3. การประเมินผลปฏิบัติงาน	3.39	1.10	ปานกลาง	4
4. การจูงใจพนักงาน	3.45	1.01	ปานกลาง	3
5. การอํารงรักษานักงาน	3.37	0.97	ปานกลาง	5
รวม	3.51	0.88	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนคติของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังนั้น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่นักจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.87$) และการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ($\bar{x} = 3.59$, $SD = 0.93$) ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ การจูงใจพนักงาน ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 1.01$) การประเมินผลปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.39$, $SD = 1.10$) และการอํารงรักษานักงาน ($\bar{x} = 3.37$, $SD = 0.97$) ตามลำดับ

3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรตามทัศนคติของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ นโยบายองค์กร ผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ ยกเว้นด้านการจัดตั้งกลุ่มพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรตามทัศนระของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังในภาพรวม

ปัจจัยองค์กร	$\bar{x}$	SD	แปล	ลำดับ
ความหมาย				
1. วัฒนธรรมองค์กร	3.69	0.82	มาก	3
2. นโยบายองค์กร	3.74	0.94	มาก	1
3. ผู้นำ	3.72	0.83	มาก	2
4. การจัดตั้งกลุ่มพนักงาน	3.30	1.16	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยองค์กรตามทัศนระของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นักจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ($\bar{x} = 3.74$, $SD = 0.94$) ผู้นำ ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.83$) และวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.69$, $SD = 0.82$) ยกเว้นด้านการจัดตั้งกลุ่มพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, $SD = 1.16$)

4) อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนระของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า การจัดตั้งกลุ่มพนักงานและผู้นำส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนระของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ปัจจัยองค์กร	การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม สำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนัก จัดการทรัพยากรมนุษย์			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.867	0.275		3.150	0.002*
การจัดตั้งกลุ่มพนักงาน	0.428	0.064	0.559	6.730	0.000*
ผู้นำ	0.330	0.088	0.311	3.745	0.000*
Adjusted R ² = 0.601 R = 0.781 R ² = 0.611 Durbin – Watson = 1.587					

หมายเหตุ : * $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์กับตัวเกณฑ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 78.10 ($R = 0.781$) มีอำนาจในการทำนายร้อยละ 60.10 (Adjusted $R^2 = 0.601$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่า การจัดตั้งกลุ่มพนักงาน (X_1) และผู้นำ (X_2) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.559 และ 0.311 ตามลำดับ และค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ฉะนั้นสรุปได้ว่าตัวเกณฑ์ที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยองค์กรที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตามสมการ

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0.867 + 0.428 X_1 + 0.330 X_2$$

5) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของพนักงานรับเหมาค่าแรง ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อคำถาม

ปลายเปิด พบว่า นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่าองค์กรควรทำให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วม คือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องไม่กีดกันพนักงานรับเหมาค่าแรงออกจากการมีส่วนร่วม รวมถึงบริษัทต้องให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน อย่างมองว่าเป็นบุคคล 2 ระดับ โดยการให้พนักงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะมิรูรูปแบบสภาพการจ้างแบบใด มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับองค์กร รวมถึงในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานรับเหมาค่าแรงและพนักงานประจำมีส่วนร่วมรวมกันได้ รวมถึงควรมีการสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงาน คือ หากทุกคนในองค์กรมีความเท่าเทียมกันอาจทำให้องค์กรทำงานไปอย่างราบรื่นมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคีให้กับพนักงานรับเหมาค่าแรงและพนักงานประจำ ที่จะปฏิบัติงานจนทำให้องค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. อภิปรายผล

1) ระดับการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังเป็นโรงงานผลิตที่ต้องการแรงงานในระดับปฏิบัติการจำนวนมาก จึงนิยมจ้างพนักงานรับเหมาค่าแรง เพื่อลดต้นทุนในด้านแรงงาน ซึ่งการสรรหาคัดเลือกพนักงานกลุ่มนี้จะมีวิธีการที่แตกต่างจากการจ้างงานพนักงานประจำ เช่น ใช้วิธีการทดสอบคนละประเภท หรือให้บริษัทรับเหมาแรงงานทำหน้าที่ในการคัดเลือกพนักงานแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของงงนุช วงษ์สุวรรณ (2553) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกพนักงานเป็นการพิจารณาถึงบุคคลที่มีความเหมาะสมร่วมงานกับองค์กร ซึ่งต้องใช้แนวทางการทดสอบและให้โอกาสที่เท่าเทียมโดยใช้วิธีการในการคัดเลือกด้วยเครื่องมือในการคัดเลือก เช่น การสัมภาษณ์ การกรอกใบสมัคร การทดสอบความรู้ความสามารถ และการให้ข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ เป็นต้น

2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายองค์กรตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายจะเป็นตัวกำหนดแนวทางเพื่อให้นักจัดการทรัพยากรมนุษย์นำวิธีการและการดำเนินการไปบริหารจัดการเพื่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งหากองค์กรมีนโยบายการดำเนินงานที่เอารัดเอาเปรียบพนักงานรับเหมาค่าแรง ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในท้ายที่สุด แต่ในทางกลับกันหากองค์กรให้ความสำคัญใส่ใจกับพนักงานกลุ่มนี้ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มใหญ่ของบริษัท ก็อาจทำให้องค์กรเกิดผลผลิตภาพในการดำเนินการที่ดีตามมาด้วย โดยสอดคล้องกับเอกอนันต์ เสนาธิบดี (2551) ที่ระบุว่า นโยบายขององค์กรจะต้องส่งเสริมให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม หากพนักงานรู้สึกถึงว่าตนได้รับการเลือกปฏิบัติพฤติกรรมของพนักงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปและอาจทำให้ความรู้สึกละเลยพอใจในงานที่ทำอยู่

3) ผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย และการกำหนดวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งหากผู้นำให้ความสำคัญกับพนักงานรับเหมาค่าแรง ย่อมปรากฏให้เห็นในรูปของการบริหารจัดการแรงงานกลุ่มนี้ที่เท่าเทียมกับพนักงานประจำ หรือพนักงานกลุ่มอื่นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bateman and Snell (1958) Byrd and Scott (2014) และ Mathis and Jackson (2001) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่รับสนองนโยบายขององค์กรและนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ซึ่งผู้นำควรมองเห็นและตระหนักถึงความหลากหลาย รวมถึงบริหารจัดการให้พนักงานที่มีความหลากหลายได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมโดยที่ไม่เลือกปฏิบัติกับคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หากผู้นำไม่สามารถบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความเท่าเทียมได้จะส่งผลต่าง ๆ ตามมาคือพนักงานจะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้นทุนในการผลิตงานเสียหาย และทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวในการบริหารพนักงาน ซึ่งเสียโอกาสในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นไปด้วย

4) การจัดตั้งกลุ่มพนักงานมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมสำหรับพนักงานรับเหมาค่าแรงตามทัศนะของนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดตั้งกลุ่มหรือการรวมตัวของพนักงานที่มีสภาพการทำงานที่คล้ายคลึงกันจะทำให้พนักงานกล้าบอกถึงความต้องการ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้

กลุ่มพนักงานนั้นมีความจำเป็นในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bateman and (1958) Dubrin (2006) Gomez-Mejia, Bualkin and Cardy (2007) และ Mathis and Jackson (2002) ที่กล่าวว่า ในการจัดตั้งกลุ่มพนักงานนั้นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานในองค์กรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความหลากหลายของพนักงานในองค์กร โดยในกลุ่มพนักงาน จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะความหลากหลายที่เหมือนกัน เพื่อไว้คอยรับฟังและปรึกษาถึงเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลที่มีความหลากหลายในองค์กรร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรที่จะมีการจัดตั้งกลุ่มพนักงานในองค์กร และมีระบบการจัดการที่สามารถเพิ่มความเท่าเทียมให้แก่พนักงานในองค์กร โดยอาจเริ่มจากให้มีการจัดตั้งกลุ่มพนักงานกลุ่มเล็ก ๆ ขึ้นมาก่อน เช่น ให้พนักงานรับเหมาค่าแรงเป็นตัวแทนของพนักงานรับเหมาค่าแรงทั้งหมด โดยให้พนักงานรับเหมาค่าแรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเสนอแนะความคิดเห็น และความต้องการ ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะยังไม่ต้องให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร ในการจัดตั้งกลุ่มพนักงานนั้น ควรที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานในองค์กรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความหลากหลายของพนักงานในองค์กร

2. ผู้นำองค์กรควรจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานรับเหมาค่าแรงและต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารโน้มน้าวพนักงานทุกคนในองค์กรและเป็นผู้ที่สนับสนุนกิจกรรมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ผู้นำควรเล็งเห็นและตระหนักถึงความหลากหลาย รวมถึงบริหารจัดการให้พนักงานที่มีความหลากหลายได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมโดยที่ไม่เลือกปฏิบัติกับคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งผู้นำในองค์กรจะต้องเข้าใจความหมายของวิธีการในทุกรูปแบบของความหลากหลายทั้งเชิงบวกและเชิงลบ สามารถส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร ต้องตระหนักว่าการศึกษาที่กว้างกว่าการฝึกอบรมและต้องสนับสนุนการศึกษา เช่น การอำนวยความสะดวก การให้การวิเคราะห์และการฝึกฝนส่วนบุคคลที่จะเป็นแนวทางในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และต้องมุ่งเน้นเรื่องการดำเนินการและยินดีที่จะสนับสนุนการกิจกรรมทางสังคมให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นให้กับพนักงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. (2557, 27 สิงหาคม). **แนวปฏิบัติของพนักงานตรวจแรงงานในการดำเนินการตามมาตรา 11/1.**
- กรรณิการ์ เจกแสงรัตน์. (2553). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2556). **บริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส (1989).
- กานต์ไพธาเจริญ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดเชียงใหม่**(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2554). เสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ :ปรัชญาสังคมอารยะเพื่อสังคมสงบสุข ยั่งยืน, **วารสารรัฐสภาสาร**. 59(1), 95-102.
- จิรประภา อัครบวร. (2554). **พัฒนาคนบนความยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: เติ้า (2000).
- ชนันันท์ จันทรินทร์. (2550). **อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ปิยวัฒน์ แก้วกันทรรัตน์. (2548). **แนวโน้ม HR outsourcing กับอนาคตของนักบริหารทรัพยากรบุคคล**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2558, จาก <http://www.thaihrm.com/article/detail.asp?id=3011>.
- ประคัลภ์ ปันตพาลังกูร. (2556). **แรงจูงใจในพนักงานกับการสร้างผลงานที่ดี**. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/430116>.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). **การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร : กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์**, **วารสารนักบริหาร**. 1 (1), 153-159.

พิรธร บุณยรัตพันธุ์ และคณะ. (2555). การศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายและกลไก

การส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม. พิษณุโลก:

สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มัทธนา เพชรมนี.(2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าจ้างรับเหมาช่วง**

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2551 (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วนิดา วาติเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2556).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ: วิ.พันธ์(1991).

วัชรพงศ์ เลิสมิทยานุกุล. (2551). **ปัญหาการของจ้างเหมาพนักงานบริการ**

(outsourcing) : ศึกษากรณีทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิศวญา ศรีทอง. (2552). **สภาพการทำงานและความต้องการสวัสดิการของ**

แรงงานรับเหมาช่วงภายใต้กรอบ พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาลูกค้าจ้างรับเหมาช่วงธนาคาร A. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วีระพงษ์ บึงไกร และสุชิน กฤตลักษณ์วงศ์. (2556). ปัญหาการจ้างเหมาแรงงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, **วารสารกระบวนการยุติธรรม.** 6(1),45-66.

ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2553).

สิทธิและประโยชน์ด้านภาษีอากร. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2558,

จาก <http://chonburi.boi.go.th/index.php/aboutus/44>.

สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์ พลังงาน เหมืองแร่ และแรงงานทั่วไป

(ICEM) . (2554). **คู่มือฉบับพกพาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิคนงานในระบบจ้าง**

เหมา (เกรียงศักดิ์ ธีระ โกวิทขจร และวรดุลย์ ตูลารักษ์, ผู้แปลและเรียบเรียง).

กรุงเทพฯ: เล็คโกโปร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.

(2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11.**

สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.nesdb.go.th/main.php?file>

name=develop_issue.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). **คู่มือการขอรับการส่งเสริมการลงทุน 2554**. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558, จาก http://www.sciencepark.or.th/documents/content/Guide_Thai.pdf.
- สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (2558). **รายชื่อโรงงานสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง**. ข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2558.
- สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต)**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภัทมา ตันตยาภินันท์. (2554). ความแตกต่างภายในองค์กรกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, **วารสารนักบริหาร**. 31(4), 59-64.
- อภิญา อิงอาจ. (2556). **การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 1 ความรู้เบื้องต้นการทดสอบเชิงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย**. กรุงเทพฯ : คณะเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอกอนันต์ เสนอธิตติ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเท่าเทียมกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอแอลเค อินดัสตรี จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต)**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Allen, R. S., and Montgomery, K. A. (2001). Applying an organizational development approach to creating diversity, **Organizational Dynamics**. 30(2) , 149-161.
- Bateman, T. S. and Snell, S. A. (1958). **Management competing in the new era**. Ohio: Von Hoffmann.
- Byrd, M. Y. and Scott, C. L. (2014). **Diversity in the workforce**. New York: Routledge.
- Daft, R. L. (2006). **The New Era of Management**. Ohio: South-Western.
- Dubrin, A. J. (2006). **Essentials of management**. North Carolina: South-Western,



part of the Thomson Corperation.

Gomez-Mejia, L. R., Bualkin, D. B., and Cardy, R. L. (2007). **Managing human resources**. New Jersey: Pearson Education.

Joungtrakul, J. (2016). Improving the response rate of questionnaires in conducting quantitative reserch, **AFBE Journal**. 9(2). 57-58.

Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2002). **Human resource management** (2 nd ed.). Toronto : South-Western College Publishing.