

ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Relationship between Human Capital Potential and Operational
Efficiency of Industrial Sectors in Northeast Region

สุกัญญา ดวงอุปมา^{*} และกัลยรัตน์ ทิณรัตน์²

Sukanya Duanguppama^{*} and Ganyarat Tinnarat²

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพทุนมนุษย์ กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 300 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพทุนมนุษย์ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ และด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

คำสำคัญ : ศักยภาพทุนมนุษย์ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

^{*,2} อาจารย์ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

^{*,2} Lecturer, Faculty of Social Technology, University of Kalasin

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between human capitals potential and operational efficiency of the industry in the northeast region of Thailand. The target respondents were 300 executives in industry in the northeast region selected by simple random sampling. The instruments used for data collection were questionnaires. The statistics used in the analysis included multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The results showed that potential human capital in aspects of knowledge, emotion, and culture positively and significantly impact on operational efficiency at 0.05 significance level. Industry in Northeast should focus on the development of human capital for the sustainable success of organization.

Keywords : Human capital, Operational Efficiency

1. บทนำ

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันขยายตัวในอัตราที่สูงขึ้น สถานการณ์เศรษฐกิจและการค้าของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปและมีความเข้มข้นยิ่งขึ้น ในส่วนของประเทศไทยได้เข้าร่วมในกลุ่มเศรษฐกิจการค้าที่มีผลประโยชน์สอดคล้องกันและผลักดันให้มีการพัฒนาอาเซียนเป็นเขตการค้าเสรี และต้องพัฒนาสินค้าส่งออกของไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น ยกย่องคุณภาพ มาตรฐานสินค้า และประสิทธิภาพในการผลิตเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดสินค้าไทย รวมทั้งจะต้องแสวงหาเส้นทางขยายการลงทุนของไทยไปในภูมิภาคต่างๆ (กระทรวงแรงงาน, 2557 : เว็บไซต์) ในด้านการบริหารธุรกิจนั้นย่อมจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจที่แวดล้อมอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้ธุรกิจขนาดเล็กและธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ส่งผลต่อการจ้างและการลงทุน ผู้การขยายตัวและการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง (ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, 2557 : 30-34)

ศักยภาพทุนมนุษย์ (Human Capital Potential) เป็นการนำความรู้ความสามารถที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลนำมาใช้อย่างมีกระบวนการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ เป็นไปได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญเพราะเมื่อศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนได้รับการพัฒนาแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา คือ ความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาความรู้ความสามารถของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมาจากการพัฒนาและตระหนักความรู้และความสามารถของตนเอง (ดร.ณ ไกรศรี, 2551 : เว็บไซต์) องค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องมีต้นทุนในการดำเนินการที่สำคัญ คือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ๆ การส่งเสริมคนในองค์กรให้มีความพร้อมในการแข่งขันกับคู่แข่ง องค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ใหม่ในเรื่องของการค้นหาศักยภาพหรือความสามารถในองค์กรตลอดเวลา และในทุกสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้องค์กรของอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ในที่สุด ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ (Creativity Capital) ความรู้ (Knowledge Capital) อารมณ์ (Emotional Capital) วัฒนธรรม (Cultural Capital) (จิระ หงลดาธรรม, 2554 : เว็บไซต์) ดังนั้น การพัฒนาความสามารถศักยภาพของมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์หลักคือความสำเร็จขององค์กร

การวัดผลประสิทธิภาพการดำเนินงานถือเป็นเครื่องมือติดตามประเมินความสำเร็จตามรอบเวลาซึ่งบทบาทสนับสนุนระบบบริหารสำหรับองค์กรในปัจจุบัน มาตราวัดที่ถูกพัฒนาขึ้นสำหรับการวัดผลการดำเนินงานของแต่ละองค์การจึงต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจที่เชื่อมโยงทุกระดับตั้งแต่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับฝ่ายงานและระดับองค์การเพื่อใช้ผลลัพธ์จากการติดตามวัดผลมาดำเนินการและทบทวนผลการปฏิบัติงานเทียบกับแผนงานหรือเป้าหมาย ตลอดจนให้เทียบเคียงระหว่างองค์การหรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Performance) โดยเฉพาะการประเมินผลสำเร็จขององค์การที่สะท้อนถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ นับตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1990 Robert Kaplan จาก Harvard Business School และ David Norton ประธานบริษัท Palladium Group ได้พัฒนาวิธีการวัดผลสมัยใหม่ เรียกว่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard : BSC) ซึ่งสะท้อนผลการดำเนินงานแต่ละมุมมองได้อย่างครบถ้วน ประกอบด้วย มุมมองทางการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal-Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Perspective) (พสุ เดชะรินทร์, 2544 : 20-21) แทนการวัดผลแบบเดิมที่มุ่งผลลัพธ์ทางการเงินเพียงอย่างเดียว BSC จึงเป็นระบบหรือกระบวนการในการบริหารชนิดหนึ่งที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด เป็นกลไกสำคัญในการวัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้ทราบข้อบกพร่อง ช่วยในการบริหารจัดการองค์การสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2556 : 388 - 396)

การพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยการพัฒนาด้านวัตถุดิบและกระบวนการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม บนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา ส่งเสริมการวิจัยแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า และแก้ไขปัญหาที่สำคัญของประเทศ ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เครื่องจักรกลเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อปรับกระบวนการผลิตสู่ระบบอัตโนมัติและกึ่งอัตโนมัติ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มองค์ความรู้ในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์การ ให้เป็นระบบและมีเอกภาพที่ชัดเจนทั้งในด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและบริการทางการเงินและการลงทุน การตลาดและโอกาสในการลงทุนในต่างประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558 : เว็บไซต์) สำหรับอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานหรือมีแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและจัดหาแรงงานหรือสนับสนุนแรงงาน ให้มีฝีมือ มีทักษะที่จะไปขับเคลื่อนในอุตสาหกรรมได้อย่างถูกต้องและที่สำคัญภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจังหวัดที่เป็นประตูสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนที่สำคัญอยู่หลายจังหวัด เช่น หนองคาย มุกดาหาร นครพนม เป็นต้น ซึ่งง่ายต่อการขนส่งสินค้าไปยังประเทศสมาชิกและเป็นการลดต้นทุนการขนส่งในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมก็มีความต้องการทางด้านแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด การเปิดประชาคมอาเซียนเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการเขตการค้าเสรีอาเซียนได้เริ่มมีการเปิดเสรีในด้านแรงงานมากขึ้น การก้าวสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 นั้น แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการลงทุนในกระบวนการผลิตตามหลักการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน แรงงานมีศักยภาพตรงตาม ความต้องการของสถานประกอบการจะสามารถทำให้คุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงของแรงงาน การเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการธำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคงทาง ด้านเศรษฐกิจในภูมิภาค (กระทรวงแรงงาน, 2557 : เว็บไซต์)

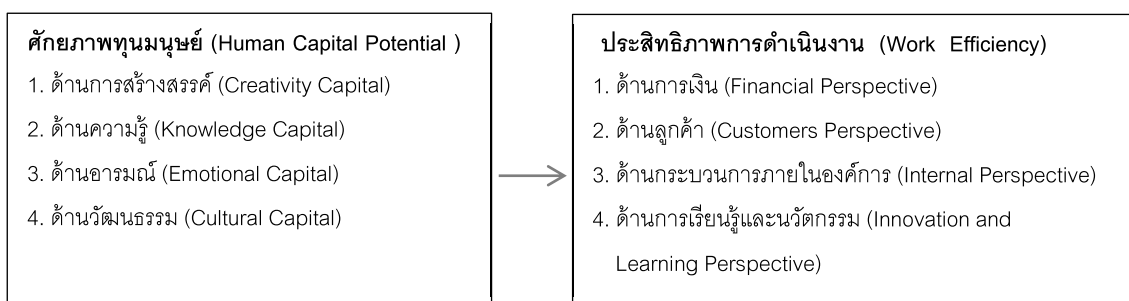
จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการวางแผนการดำเนินงานและการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พึ่งพาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์สู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันและส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานต่อไป

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศักยภาพทุนมนุษย์ ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของศักยภาพทุนมนุษย์และประสิทธิภาพการดำเนินงาน



2.1 ศักยภาพทุนมนุษย์ (Human Capital Potential) หมายถึง กลยุทธ์ในการบริหารจัดการแรงงานในองค์กร ความรู้ ความสามารถ และทักษะ การสร้างสรรค์ วัฒนธรรมและการใช้ชีวิตในองค์กรได้อย่างมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2554 : เว็บไซต์)

2.1.1 ด้านการสร้างสรรค์ (Creativity Capital) หมายถึง กลยุทธ์ในการส่งเสริมแรงงานให้มีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 ด้านความรู้ (Knowledge Capital) หมายถึง กลยุทธ์ในการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ สนับสนุนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ด้านอารมณ์ (Emotional Capital) หมายถึง กลยุทธ์ในการพัฒนาส่งเสริมการมีมนุษย์สัมพันธ์การทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีความสุขในการทำงานในองค์กร

2.1.4 ด้านวัฒนธรรม (Cultural Capital) หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน การสร้างขนบธรรมเนียมในการอยู่ร่วมกันในการทำงาน

2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Work Efficiency) หมายถึง ผลของการวัดหรือการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ครอบคลุมมิติในการจัดการ การวัดผลจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสมดุลระหว่างการวัดผลภายนอกกับการวัดผลภายในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ แสดงให้เห็นถึงความสมดุลระหว่างการวัดผลของผลลัพธ์ที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานและประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (พลู เดชะรินทร์, 2548 : 67 - 92) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ ผลกำไร รายได้ การเจริญเติบโตของบริษัท และผลตอบแทนทางการเงินและความสามารถในการบริหาร งบประมาณ ด้านลูกค้า (Customer Perspective) หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าได้รับความพึงพอใจ จากการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้สินค้าและบริการ ขององค์กร ทั้งในแง่บวกและในแง่ลบ สิ่งของลูกค้าต้องการ และอะไรคือสิ่งที่ลูกค้าไม่ต้องการ

2.2.2 ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และการควบคุมภายในขององค์กร ผู้บริหารมี ส่วนสำคัญในการผลักดัน ให้พนักงานและองค์กรดำเนินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง ออกมาอย่างเป็น รูปธรรมที่สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้จริง

2.2.3 ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Perspective) หมายถึง ประสิทธิภาพ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กรที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของภาวะ เศรษฐกิจ การพัฒนาตามแนวนโยบายขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติและมีการวัดผลควบคู่กันไป อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองศักดิ์ ไชยสวัสดิกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม ด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์สูงแบบผันแปรตามกันความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศในสถาบันการศึกษา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญที่สุด และจิระพงศ์ เรืองกุล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักสมรรถนะประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำ พบว่า ในการที่จะ ตอบสนองต่อแรงกดดันและความท้าทายจะสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้นองค์กรควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ เป็นแนวทางที่เหมาะสมปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาโมเดลสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาโมเดลสมรรถนะโดยยึดระเบียบวิธีที่รัดกุม การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับการสื่อสารและการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะ แก่พนักงาน และการบูรณาการโมเดลสมรรถนะในทุก ๆ กิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย H_1 : ศักยภาพทุนมนุษย์มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ อุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย H_2 : ศักยภาพทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 10,293 อุตสาหกรรม (โรงงานอุตสาหกรรมจำพวกที่ 3)

(กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2557: เว็บไซต์) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารภาคอุตสาหกรรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน (โรงงานอุตสาหกรรม จำพวกที่ 3) จำนวน 500 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2557 : เว็บไซต์) โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 40) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (Black , 2006 : 220-251) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วน จำนวน 300 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับที่สมบูรณ์ร้อยละ 60 การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อย ร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ Aaker, Kumar and Day (2001)

3.2 การวัดคุณภาพลักษณะของตัวแปร

ศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างสรรค์ (Creativity Capital) 2) ด้านความรู้ (Knowledge Capital) 3) ด้านอารมณ์ (Emotional Capital) 4) ด้านวัฒนธรรม (Cultural Capital) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นตัวแปรตามซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการเงิน (Financial Perspective) 2) ด้านลูกค้า (Customers Perspective) 3) ด้านกระบวนการภายในองค์กร (Internal Perspective) 4) ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Innovation and Learning Perspective) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงโดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งศักยภาพทุนมนุษย์ ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.361-0.901 และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r)อยู่ระหว่าง 0.418–0.924 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งศักยภาพทุนมนุษย์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.794 – 0.917 และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.665 – 0.946

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบผลกระทบของศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมซึ่งเขียนเป็นสมการดังนี้

$$\text{Work Efficiency} = \beta_0 + \beta_1\text{THCC} + \beta_2\text{THCK} + \beta_3\text{THCE} + \beta_4\text{THCU} + \epsilon$$

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน
ของผู้บริหารภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ศักยภาพทุนมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างสรรค์ (THCC)	3.94	0.85	มาก
2. ด้านความรู้ (THCK)	4.23	0.65	มาก
3. ด้านอารมณ์ (THCE)	3.72	0.61	มาก
4. ด้านวัฒนธรรม (THCU)	4.03	0.65	มาก
โดยรวม	3.97	0.58	มาก

* $\bar{X}$ = 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารของภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพทุนมนุษย์โดยรวมและรายด้าน ด้านการสร้างสรรค์ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กิจกรรมวิจัยทัศนคติและนโยบายเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิตและการบริการที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นการใช้กลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาความรู้และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดจนร่วมกันถ่ายทอดความรู้ระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้มีแหล่งความรู้ภายในองค์กร พัฒนาจิตใจ และคุณธรรมมีการทำงานเป็นทีม ปลูกฝังความเชื่อและค่านิยมหลักที่จำเป็นต่อความสำเร็จของกิจการให้แก่พนักงานทุก และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงต่อยอดการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ อเนก ทวรรณการ (2555 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ศักยภาพทุนมนุษย์ ทรัพยากรที่ไม่สามารถแยกออกจากตัวของมนุษย์และก่อให้เกิดรายได้หรือผลตอบแทนให้เจ้าของในอนาคต รายได้หรือผลตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือผลตอบแทนอื่นได้ ประกอบด้วยแรงงานกาย ผนวกรวมกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและประสบการณ์ตรง สิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะในตัวมนุษย์แต่ละคน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2551: 4) กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นคุณลักษณะต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถ ส่วนใหญ่เกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เงินและเวลาในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่น ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูล

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาคอุตสาหกรรมใน
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการเงิน	3.70	0.77	มาก
2. ด้านลูกค้า	3.95	0.69	มาก
3. ด้านกระบวนการภายใน	4.04	0.65	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	3.93	0.75	มาก
โดยรวม	3.90	0.61	มาก

* $\bar{X}$ = 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม เนื่องจาก กิจกรรมสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานหรือค่าใช้จ่ายหลัก มียอดขายและผลกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นำคำแนะนำที่ชมมาศึกษาวิเคราะห์ปรับปรุงสินค้าและบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ คิดค้นเทคนิคหรือวิธีการในการแสวงหาลูกค้ารายใหม่และสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่องมีช่องทางที่หลากหลายในการรับคำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ วิเคราะห์จุดบกพร่องของกระบวนการทำงาน ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบระยะเวลา นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและลดต้นทุนการดำเนินงาน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีนโยบายและโครงการที่ส่งเสริมการคิดค้น และพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันกับกิจการอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ลือกิตินันท์ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สินค้าอุปโภคบริโภค และสี ทั้งนี้บริษัทมีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ครบ 8 ด้าน ตามแนวคิดขององค์การสุขภาวะอยู่แล้ว และมีแนวทางในการเริ่มจัดองค์การสุขภาวะ 5 ขั้นตอน คือ การจัดหมวดหมู่ กิจกรรมสัมพันธ์ตามองค์ประกอบของแนวคิดองค์การสุขภาวะ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในกิจกรรม การวางแผนงานเพื่อพัฒนากิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด การตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์การสุขภาวะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรพล บุรณกุล (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสามารถด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ที่ทำโดยกิจการ คือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่เดิม ด้านนวัตกรรมกระบวนการที่ทำโดยกิจการเอง คือ พัฒนาระบบการผลิตใหม่ ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ พบว่า กิจกรรมส่วนใหญ่ไม่มีระบบการจูงใจและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้แก่พนักงาน กิจกรรมมีค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยและพัฒนาเป็นร้อยละของรายได้ต่อไป การศึกษาวิธีการของการจัดการในแต่ละหน้าที่งานของอุตสาหกรรม พบว่า ระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการ ด้านการผลิต ด้านการตลาด อยู่ในระดับมากทุกด้าน และค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยและพัฒนา กับผลประกอบการของกิจการ มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ และวิธีการจัดการในแต่ละหน้าที่งานไม่มีผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของกิจการ

ตาราง 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ ศักยภาพมนุษย์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม
ของภาคอุตสาหกรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TPF	THCC	THCK	THCE	THCU	VIF
$\bar{X}$	3.90	3.94	4.23	3.72	4.03	
S.D.	0.61	0.85	0.65	0.61	0.65	
TPF		0.701*	0.665*	0.621*	0.769*	
THCC			0.862*	0.561*	0.748*	5.574
THCK				0.439*	0.645*	3.949
THCE					0.536*	1.594
THCU						2.375

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระศักยภาพทุนมนุษย์ มีค่าตั้งแต่ 1.546 - 5.574 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระศักยภาพทุนมนุษย์แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.621- 0.769 จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม

ศักยภาพทุนมนุษย์	ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.115	0.178	0.646	0.519
ด้านการสร้างสรรค์	0.037	0.055	0.668	0.505
ด้านความรู้	0.263	0.061	4.321	0.000*
ด้านอารมณ์	0.269	0.041	6.615	0.000*
ด้านวัฒนธรรม	0.450	0.047	9.636	0.000*
F = 162.242 , p =0.000, Adj R ² = 0.683				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ศักยภาพทุนมนุษย์ ด้านความรู้ ด้านอารมณ์ และด้านวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจาก ความรู้และทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติ เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และในสภาวะทางด้านอารมณ์ของพนักงานขวัญและกำลังใจการทำงานของพนักงาน มีส่วนสำคัญในการทำงาน พนักงานมีความสุขในการทำงาน สามารถลดต้นทุนความผิดพลาดของงาน และลดความเสี่ยงในการทำงาน และอุตสาหกรรมจะต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานในการยึดถือปฏิบัติวัฒนธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ดีงามและควรค่าต่อการรักษา ถ้าทุกคนในองค์การมีความสุขมีวัฒนธรรมที่ดีงาม มีความรักความสามัคคีกันในการทำงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล แสงสุวรรณและคณะ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจโรงแรมสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา มธุรมธา (2557: บทคัดย่อ) พบว่า ความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์การมุ่งเน้นตลาดและความสามารถขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเป็นนานาชาติของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ดังนั้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยต้องมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมด้าน

ทรัพยากรมนุษย์การมุ่งตลาดและความสามารถขององค์กรเพื่อให้สามารถสร้างความเป็นนานาชาติของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทุนมนุษย์- ปัจจัยเร่งการเป็นผู้ประกอบการระหว่างประเทศในยุคการค้าเสรีอาเซียน พบว่า รูปแบบการเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป โดยมีลักษณะสำคัญคือการเร่งความเร็วในการขยายธุรกิจไปยังตลาดต่างประเทศ หรือเข้าไปดำเนินกิจกรรมธุรกิจระหว่างประเทศหลังจากการตั้งบริษัทขึ้นที่ หรือภายในระยะเวลาไม่เกิน 6 ปี ช่วงเวลาดังกล่าว ถือว่ายังเป็นช่วงเริ่มต้นของวงจรชีวิตธุรกิจในยุคการค้าเสรีอาเซียนที่การแข่งขันทางธุรกิจมีมากขึ้นการเป็นผู้ประกอบการระหว่างประเทศมีบทบาทในการสร้างการเติบโตทางธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ และเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่ทุนมนุษย์ของผู้ประกอบการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเร่งความเร็วในการเข้าสู่ตลาดระหว่างประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการระหว่างประเทศจึงควรเริ่มที่การพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้ประกอบการโดยตัวผู้ประกอบการเองและภาครัฐต้องตระหนักถึงความสำคัญและเร่งดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในยุคปัจจุบัน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ควรศึกษาผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ

5.1.2 ควรศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎี และตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม เช่น พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้องค์กรมีศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

5.1.3 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนอกเหนือจากการใช้การเก็บรวบรวมในลักษณะแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ กับผู้บริหารอุตสาหกรรมโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและตรงประเด็นสามารถนำไปใช้ประโยชน์มากยิ่งขึ้น

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

5.2.1 ผู้บริหารอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมความรู้ ทักษะทางด้านอารมณ์ และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากถ้าหากบุคลากรมีความรู้ ทักษะทางด้านอารมณ์ และวัฒนธรรมที่ดีแล้วจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

5.2.2 ผู้บริหาร ควรใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

ศักยภาพทุนมนุษย์มีผลต่อประสิทธิผล ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อีกทั้งยังช่วยให้เกิดแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จสมบูรณ์ได้โดยการสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่าง ๆ และความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในครั้งนี้ คุณประโยชน์จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปศึกษาค้นคว้า พัฒนางานการทำงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2557). รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรม. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.industry.go.th>.
- _____ (2558). แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559-2564. ค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.industry.go.th/psd>.
- กระทรวงแรงงาน. (2557). สรุปสภาวะการเศรษฐกิจแรงงาน สิงหาคม 2557. ค้นเมื่อ 3 กันยายน 2557, จาก <http://www.mol.go.th>.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2557). รายชื่ออุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2557, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/>.
- จีระ หงส์ลดารมภ์.(2554). 8K's+5K': ทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียน. ค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2557, จาก <https://www.gotoknow.org>.
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2555). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักสมรรถนะ : ประสบการณ์จากบริษัทชั้นนำ. ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://journal.fms.psu.ac.th/>.
- ดร.ณ ไคร์ศรี. (2551). การพัฒนาศักยภาพ. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.cdd.go.th/creat/november47/4711091.htm>.
- พสุ เดชะรินทร์.(2544). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2548). Balanced scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนมณัฐฐา กังวานสุขพันธ์. (2557). ทุนมนุษย์-ปัจจัยเร่งการเป็นผู้ประกอบการระหว่างประเทศในยุคการค้าเสรีอาเซียน. วารสารบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37 (142) . ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558. จาก <http://www.jba.tbs.tu.ac.th>.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2557). หลักการจัดการ องค์การและการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิชา มธุระเมธา. (2557). ความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นตลาด และความสามารถขององค์การ : สร้างความเป็นนานาชาติของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย- ตามแนวคิดฐานทรัพยากร. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37(144). ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558, จาก <http://www.jba.tbs.tu.ac.th> .

- ทงศักดิ์ โสวจิตตสกุล. (2552). ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ : บทควมวิชาการ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 8) (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557). แนวทางการสร้างองค์การสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ:กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก. วารสารวิทยาการจัดการ, 31 (1) . ค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <http://journal.fms.psu.ac.th/index.php/>
- ศศิวิมล แสงสุวรรณ อนิรุทธ์ ผงคลี และอัจฉริยา อีสสระไพบูลย์. (2556). ผลกระทบของกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 32 (6) , ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://chonlinet.lib.buu.ac.th/opac/servlet/SimpleSearch>.
- สรพล บุรณกุล. (2552). ความสามารถและวิธีการของการจัดการนวัตกรรมสำหรับอุตสาหกรรมไทย : ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอสิ่งถักขนาดกลางและขนาดย่อม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2557 จาก <http://www.tnrr.in.th/2558/>
- สานิตย์ หนูนิล. (2556). การพัฒนาจริยธรรมในองค์การผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. จากวารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ 33(1), ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2557 จาก <http://www.tci-thaijo.org>.
- อเนก ทรรศนาการ. (2555). “ทุนมนุษย์” แกนกลางทุนทั้งปวง. ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2557, จาก http://chanayus.blogspot.com/2011/10/blog-post_01.html.
- Aaker, D. A. Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. New York : John Wiley & Son.
- Black, K. (2006). *Business statistics: contemporary decision making*. (4thed). USA : John Wiley & Son :