

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนดิบชุด X
F	แทน	ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Fisher's F ratio)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	75	37.5
	หญิง	125	62.5
รวม		200	100
2. อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	24	12.0
	26-30 ปี	57	28.5
	31-35 ปี	45	22.5
	36 ปีขึ้นไป	74	37.0
รวม		200	100
3. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ ด้านทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 1 ปี	29	14.5
	2-3 ปี	50	25.0
	4-5 ปี	38	19.0
	มากกว่า 5 ปี	83	41.5
รวม		200	100
4. ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)	น้อยกว่า 50 คน	14	7.0
	50-100 คน	10	5.0
	101-200 คน	59	29.5
	มากกว่า 200 คนขึ้นไป	117	58.5
รวม		200	100
5. ลักษณะองค์กร	ลงทุนโดยคนไทย 100%	56	28.0
	ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100%	83	41.5
	เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาว ไทยและชาวต่างชาติ	54	27.0
	เป็นบริษัทร่วมลงทุน ชาวต่างชาติ	7	3.5
รวม		200	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประเภทธุรกิจ/ประเภทอุตสาหกรรม	ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	19	9.5
	ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ ชิ้นส่วนยานยนต์	59	29.5
	ผลิตภัณฑ์จากยาง / สารเคมี / พลาสติก / สี	32	16.0
	อุตสาหกรรมเหล็กและ โลหะ	25	12.5
	กระจก / เฟอร์นิเจอร์ / อาหาร/เครื่องดื่ม	27	13.5
	อุตสาหกรรมอื่นๆ	38	19.0
รวม		200	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 อายุ 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ 2-3 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมา 4-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามมีขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน) มากกว่า 200 คนขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือ 101-200 คน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 คน น้อยกว่า 50 คน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และ 50-100 คน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามมีลักษณะองค์กรแบบลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์ มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 บริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และ เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมอื่นๆ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ผลิตภัณฑ์จากยาง สารเคมี พลาสติก สี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 กระจก เฟอรันิเจอร์ อาหาร เครื่องดื่ม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ โดยแบ่งเป็นสองส่วนย่อยได้แก่

ตอนที่ 1 ส่วนการวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายในด้านสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ช่วงของค่าเฉลี่ย (\bar{X})	การแปลความหมาย
4.51-5.00	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.51-4.50	มีระดับการปฏิบัติมาก
2.51-3.50	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.51-2.50	มีระดับการปฏิบัติน้อย
1.00-1.50	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ส่วนการวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายในด้านอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดช่วงค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ช่วงของค่าเฉลี่ย (\bar{X})	การแปลความหมาย
4.51-5.00	มีปัญหาอุปสรรคมากที่สุด
3.51-4.50	มีปัญหาอุปสรรคมาก
2.51-3.50	มีปัญหาอุปสรรคปานกลาง
1.51-2.50	มีปัญหาอุปสรรคน้อย
1.00-1.50	มีปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.44	.68	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.31	.70	ปานกลาง
3. การบริหารค่าตอบแทน	3.21	.62	ปานกลาง
4. แรงงานสัมพันธ์	3.29	.69	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา	3.38	.67	ปานกลาง
6. การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	3.30	.64	ปานกลาง
7. การพัฒนาองค์กร	3.26	.60	ปานกลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.00	.70	ปานกลาง
รวม	3.27	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีสภาพการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.44$) การฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.31$) การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.30$) แรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.26$) การบริหารค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.21$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.52	.81	มาก
2. องค์กรมีการวางแผนทางพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานนั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ได้	3.48	.92	ปานกลาง
3. องค์กรมีการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนสร้างขวัญกำลังใจ และ แรงจูงใจ ให้กับพนักงาน	3.43	.88	ปานกลาง
4. องค์กรมีกำหนดนโยบายให้มีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงานให้ถูกต้อง	3.26	.97	ปานกลาง
5. องค์กรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแนวทางที่ได้ผลดีกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	3.46	.92	ปานกลาง
6. องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายการให้การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.53	.96	มาก
7. องค์กรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความเข้าใจและปลุกเร้าให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานทุกระดับโดยสนับสนุนให้ใช้ระบบและการทำงานเป็นทีม	3.42	1.03	ปานกลาง
รวม	3.44	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายการให้การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.53$) องค์กรมีการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพ

ในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) องค์กรมีการวางแผนทางพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย นั้นๆ ได้ ($\bar{X} = 3.48$) องค์กรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแนวทางที่ได้ผลดีกำลังคนให้ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.46$) องค์กรมีการกำหนดนโยบายการจัดทำแผน สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.43$) องค์กรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความเข้าใจและปลุกเร้าให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานทุกระดับ โดย สนับสนุนให้ใช้ระบบและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.42$) องค์กรมีกำหนดนโยบายให้มีการ ออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงานให้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรจาก การสรรหาทั่วไปมากกว่าการจ้าง outsource	3.72	1.06	มาก
2. องค์กรของท่านมีการใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ สำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	3.37	1.12	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกก่อน การสรรหาจากภายใน	3.32	1.01	ปานกลาง
4. ในองค์กรมีการจ้างงานชั่วคราวทดแทนการจ้าง พนักงานใหม่เมื่อองค์กรต้องขาดแคลนพนักงาน	2.73	1.34	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านมักจะพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ ทำงานมากกว่าการรับนักศึกษาใหม่	3.41	1.02	ปานกลาง
6. องค์กรได้มีการให้สิ่งจูงใจอื่นๆ นอกจากค่าตอบแทน ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานเพื่อเป็นแรงเสริมจูงใจ ให้ผู้สมัครงาน	3.32	.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
7. องค์กรได้มีการเขียนลักษณะเฉพาะของงานและการกำหนดค่างานได้อย่างเหมาะสมชัดเจนในการลงประกาศรับสมัครงาน	3.39	.96	ปานกลาง
8. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างคุ้มค่า	3.25	1.03	ปานกลาง
รวม	3.31	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรจากการสรรหาทั่วไปมากกว่าการจ้างจากภายนอก ($\bar{X} = 3.72$) องค์กรของท่านมักจะพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าการรับนักศึกษาใหม่ ($\bar{X} = 3.41$) องค์กรได้มีการเขียนลักษณะเฉพาะของงานและการกำหนดค่างานได้อย่างเหมาะสมชัดเจนในการลงประกาศรับสมัครงาน ($\bar{X} = 3.39$) องค์กรของท่านมีการใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) องค์กรของท่านมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกก่อนการสรรหาจากภายใน ($\bar{X} = 3.32$) องค์กรได้มีการให้สิ่งจูงใจอื่นๆ นอกจากค่าตอบแทนในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเพื่อเป็นแรงเสริมจูงใจให้ผู้สมัครงาน ($\bar{X} = 3.32$) องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.25$) ในองค์กรมีการจ้างงานชั่วคราวทดแทนการจ้างพนักงานใหม่เมื่อองค์กรต้องขาดแคลนพนักงาน ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้านการบริหารค่าตอบแทน

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การบริหารค่าจ้างเงินเดือนในองค์กรนั้นมีความสอดคล้องกัน ทั้งในเรื่องของเงินเดือนและเรื่องของสวัสดิการ	3.23	.86	ปานกลาง
2. องค์กรนั้นได้มีการบริหารค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร	3.25	.79	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีความเป็นธรรม	3.24	.88	ปานกลาง
4. มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม หรือค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.22	.88	ปานกลาง
5. มีการเขียนลักษณะเฉพาะเจาะจงของงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารค่าตอบแทนของพนักงาน นายจ้างและองค์กร	3.15	.92	ปานกลาง
6. กำหนดให้มีการเบิกและจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สะดวกและรวดเร็วเมื่อมีความต้องการกะทันหัน	3.18	.91	ปานกลาง
7. ในการบริหารค่าตอบแทนนั้นมีความชัดเจนและสามารถที่จะยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	3.26	.87	ปานกลาง
รวม	3.21	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ การบริหารค่าตอบแทนนั้นมีความชัดเจนและสามารถที่จะยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.26$) องค์กรนั้นได้มีการบริหารค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร ($\bar{X} = 3.25$) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.24$) การบริหารค่าจ้างเงินเดือนในองค์กรนั้นมีความสอดคล้องกันทั้งในเรื่องของเงินเดือนและเรื่องของสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.23$) มีการจ่ายค่าตอบแทน

และสวัสดิการเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ สังคม หรือค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.22$) กำหนดให้มีการเบิกและจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สะดวกและรวดเร็ว เมื่อมีความต้องการกะทันหัน ($\bar{X} = 3.18$) มีการเขียนลักษณะเฉพาะเจาะจงของงานเพื่อประโยชน์ในการบริหาร ค่าตอบแทนของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัยที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์	3.36	.92	ปานกลาง
2. จัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นโดยผ่านผู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร	3.33	.99	ปานกลาง
3. จัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วมและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดเจนรัดกุม สมบูรณ์และถูกต้อง	3.19	.97	ปานกลาง
4. เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	3.13	.95	ปานกลาง
5. มีการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา	3.16	.94	ปานกลาง
6. ในองค์กรของท่านมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบขององค์กร	3.58	.92	มาก
7. การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อื่นทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.35	.88	ปานกลาง
รวม	3.29	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ ในองค์กรของท่านมีการกำหนด

บทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 3.58$) มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบสวนวินัยที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์ ($\bar{X} = 3.36$) การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.35$) จัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น โดยผ่านผู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร ($\bar{X} = 3.33$) จัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วมและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดเจนรัดกุม สมบูรณ์และถูกต้อง ($\bar{X} = 3.19$) มีการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.16$) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบวัฒนธรรมองค์กร จุดมุ่งหมาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัท	3.68	.99	มาก
2. องค์กรของท่านได้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานทั้งระดับสูงและระดับล่างอยู่เป็นประจำ	3.42	.93	ปานกลาง
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น	3.39	.91	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง	3.35	.90	ปานกลาง
5. องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้พนักงานงานออกไปฝึกอบรมและดูงานในต่างประเทศเพื่อกลับมาพัฒนาองค์กร	2.99	1.12	ปานกลาง
6. การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้ลดอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดที่จะเกิดกับพนักงาน	3.48	.87	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
7. การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.41	.96	ปานกลาง
รวม	3.38	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรมีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบวัฒนธรรมองค์กร จุดมุ่งหมาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัท ($\bar{X} = 3.68$) การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้ลดอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดที่จะเกิดกับพนักงาน ($\bar{X} = 3.48$) องค์กรของท่านได้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานทั้งระดับสูงและระดับล่างอยู่เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.42$) การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยทำให้พนักงานขององค์กรมีความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.39$) องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 3.35$) องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้พนักงานงานออกไปฝึกอบรมและดูงานในต่างประเทศเพื่อกลับมาพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความสำคัญกับการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง	3.42	.91	ปานกลาง
2. ในองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงความสามารถของพนักงานที่มีอยู่	3.36	.91	ปานกลาง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	3.26	.86	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
4. องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.36	.92	ปานกลาง
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นปัจจัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.25	.92	ปานกลาง
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงสามารถตรวจสอบได้	3.16	.94	ปานกลาง
รวม	3.30	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความสำคัญกับการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง ($\bar{X} = 3.42$) ในองค์กรของท่านมีการการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ ($\bar{X} = 3.36$) องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.36$) การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.26$) การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นปัจจัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ระบบทางด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กร

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรได้มีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเสมอแม้ว่าจะเกิดหรือไม่เกิดสถานการณ์วิกฤต	3.17	.81	ปานกลาง
2. องค์กรได้ถือว่าพนักงานทุกคนนั้นมารกิจที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเสมอ	3.35	.84	ปานกลาง
3. องค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนโดยใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้	3.36	.86	ปานกลาง
4. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต	3.26	.81	ปานกลาง
5. กิจกรรมในการพัฒนาขององค์กรนั้น มักเป็นกิจกรรมที่เน้นความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าที่จะพัฒนาที่ตัวพนักงาน	3.19	.84	ปานกลาง
6. องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้านขององค์กร	3.38	.89	ปานกลาง
7. ภายในองค์กรนั้นมีผู้นำการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะเป็นผู้เสนอแนวคิดแปลกใหม่ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	3.23	.86	ปานกลาง
รวม	3.26	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้านขององค์กร ($\bar{X} = 3.38$) องค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนโดยใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ ($\bar{X} = 3.36$) องค์กรได้ถือว่าพนักงานทุกคนนั้นมารกิจที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเสมอ ($\bar{X} = 3.35$) องค์กรมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาพนักงานให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ($\bar{X} = 3.26$) ภายในองค์กรนั้นมีผู้นำการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะเป็นผู้เสนอแนวคิดแปลกใหม่ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.23$) กิจกรรมในการพัฒนาขององค์กรนั้น มักเป็นกิจกรรมที่เน้นความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าที่จะพัฒนาที่ตัวพนักงาน ($\bar{X} = 3.19$) องค์กรได้มีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ แม้ว่าจะเกิดหรือไม่เกิดสถานการณ์วิกฤต ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรนั้นได้มีการส่งเสริมให้ท่านวางเส้นทางการพัฒนาอาชีพของตนเอง	3.05	.87	ปานกลาง
2. ในองค์กรของท่านมีการการจัดฝึกอบรม สำหรับการพัฒนาอาชีพสายงานสนับสนุนเพื่อการวางแผนอาชีพของท่าน	2.97	.94	ปานกลาง
3. ในความเห็นของท่าน หัวหน้า เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าเป็นผู้ที่จะสนับสนุนความก้าวหน้า	2.80	.90	ปานกลาง
4. ในองค์กรของท่าน เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะมีการประกาศภายใน เพื่อให้พนักงานนั้นทราบและเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมแสดงความต้องการ โยกย้ายภายในได้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน	3.09	1.09	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านมีนโยบายให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในทุกระดับ	3.21	.82	ปานกลาง
6. หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กรนั้น ได้รับการอบรมในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	2.92	.90	ปานกลาง
รวม	3.00	.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพปฏิบัติของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรของท่านมีนโยบายให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในทุกระดับ ($\bar{X} = 3.21$) ในองค์กรของท่านเมื่อมีตำแหน่งว่าง จะมีการประกาศภายใน เพื่อให้พนักงานนั้นทราบและเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมแสดงความต้องการโยกย้ายภายในได้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ($\bar{X} = 3.09$) องค์กรนั้นได้มีการส่งเสริมให้ท่านวางเส้นทางการพัฒนาอาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 3.05$) ในองค์กรของท่านมีการการจัดฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาอาชีพสายงานสนับสนุนเพื่อการวางแผนอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 2.97$) หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กรนั้นได้รับการอบรมในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.92$) ในความเห็นของท่านหัวหน้า เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเป็นผู้ที่จะสนับสนุนความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.80$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.49	.88	น้อย
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2.37	.77	น้อย
3. การบริหารค่าตอบแทน	2.58	.77	ปานกลาง
4. แรงงานสัมพันธ์	2.39	.73	น้อย
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา	2.38	.76	น้อย
6. การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	2.70	.78	ปานกลาง
7. การพัฒนาองค์กร	2.61	.76	ปานกลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.51	.78	ปานกลาง
รวม	2.50	.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.70$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 2.61$) การบริหารค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.58$) การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.51$) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.49$) แรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 2.39$) การฝึกอบรมและการพัฒนา ($\bar{X} = 2.38$) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 2.37$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำแนกเป็นรายชื่อ

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.61	1.01	ปานกลาง
2. องค์กรมีการวางแผนงานพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานนั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ได้	2.55	1.04	ปานกลาง
3. องค์กรมีการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนสร้างขวัญกำลังใจ และ แรงจูงใจ ให้กับพนักงาน	2.45	1.07	น้อย
4. องค์กรมีการกำหนดนโยบายให้มีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงานให้ถูกต้อง	2.66	1.17	ปานกลาง
5. องค์กรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแนวทางที่ได้ผลดีกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	2.56	1.11	ปานกลาง
6. องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายการให้การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.30	1.07	น้อย
7. องค์กรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความเข้าใจและปลุกเร้าให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานทุกระดับโดยสนับสนุนให้ใช้ระบบและการทำงานเป็นทีม	2.36	1.14	น้อย
รวม	2.49	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการวางแผนทรัพยากร

มนุษย์มีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรมีกำหนดนโยบายให้มีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงานให้ถูกต้อง ($\bar{X} = 2.66$) องค์กรมีการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.61$) องค์กรมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อแนวทางที่ได้ผลดีกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.56$) องค์กรมีการวางแผนทางพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานนั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ได้ ($\bar{X} = 2.55$) องค์กรมีการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนสร้างขวัญกำลังใจ และ แรงจูงใจให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 2.45$) องค์กรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความเข้าใจและปลุกเร้าให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานทุกระดับโดยสนับสนุนให้ใช้ระบบและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.36$) องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายการให้การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.30$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรจากการสรรหาทั่วไปมากกว่าการจ้าง outsource	2.30	1.15	น้อย
2. องค์กรของท่านมีการใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน	2.28	1.08	น้อย
3. องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกก่อนการสรรหาจากภายใน	2.39	1.00	น้อย
4. ในองค์กรมีการจ้างงานชั่วคราวทดแทนการจ้างพนักงานใหม่เมื่อองค์กรต้องขาดแคลนพนักงาน	2.29	1.19	น้อย
5. องค์กรของท่านมักจะพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าการรับนักศึกษาใหม่	2.41	.98	น้อย
6. องค์กรได้มีการให้สิ่งจูงใจอื่นๆนอกจากค่าตอบแทนในการสรรหาบุคคลากรเข้าทำงานเพื่อเป็นแรงเสริมจูงใจให้ผู้สมัครงาน	2.45	.99	น้อย

ตารางที่ 13 (ต่อ)

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
7. องค์กรได้มีการเขียนลักษณะเฉพาะของงานและการกำหนดค่างานได้อย่างเหมาะสมชัดเจนในการลงประกาศรับสมัครงาน	2.42	1.07	น้อย
8. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างคุ้มค่า	2.43	1.07	น้อย
รวม	2.37	.77	น้อย

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรได้มีการให้สิ่งจูงใจอื่นๆ นอกจากค่าตอบแทนในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเพื่อเป็นแรงเสริมจูงใจให้ผู้สมัครงาน ($\bar{X} = 2.45$) องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 2.43$) องค์กรได้มีการเขียนลักษณะเฉพาะของงานและการกำหนดค่างานได้อย่างเหมาะสมชัดเจนในการลงประกาศรับสมัครงาน ($\bar{X} = 2.42$) องค์กรของท่านมักจะพิจารณาจากผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าการรับนักศึกษาใหม่ ($\bar{X} = 2.41$) องค์กรของท่านมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกก่อนการสรรหาจากภายใน ($\bar{X} = 2.39$) องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรจากการสรรหาทั่วไปมากกว่าการจ้างจากภายนอก ($\bar{X} = 2.30$) ในองค์กรมีการจ้างงานชั่วคราวทดแทนการจ้างพนักงานใหม่เมื่อองค์กรต้องขาดแคลนพนักงาน ($\bar{X} = 2.29$) องค์กรของท่านมีการใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 2.28$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหาร
ค่าตอบแทน

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การบริหารค่าจ้างเงินเดือนในองค์กรนั้นมีความสอดคล้องกันทั้งในเรื่องของเงินเดือนและเรื่องของสวัสดิการ	2.72	1.02	ปานกลาง
2. องค์กรนั้นได้มีการบริหารค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร	2.63	.94	ปานกลาง
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีความเป็นธรรม	2.63	1.00	ปานกลาง
4. มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม หรือค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.65	1.02	ปานกลาง
5. มีการเขียนลักษณะเฉพาะเจาะจงของงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารค่าตอบแทนของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร	2.58	1.03	ปานกลาง
6. กำหนดให้มีการเบิกและจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สะดวกและรวดเร็วเมื่อมีความต้องการกะทันหัน	2.42	1.00	น้อย
7. ในการบริหารค่าตอบแทนนั้นมีความชัดเจนและสามารถที่จะยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	2.47	1.03	น้อย
รวม	2.58	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการบริหารค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนในองค์กรนั้นมีความสอดคล้องกันทั้งในเรื่องของเงินเดือนและเรื่องของสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.72$) มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม หรือค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.65$) องค์กรนั้นได้มีการบริหารค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร ($\bar{X} = 2.63$) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีความเป็นธรรม

($\bar{X} = 2.63$) มีการเขียนลักษณะเฉพาะเจาะจงของงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารค่าตอบแทนของพนักงาน นายจ้าง และองค์กร ($\bar{X} = 2.58$) ในการบริหารค่าตอบแทนนั้นมีความชัดเจนและสามารถที่จะยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.47$) กำหนดให้มีการเบิกและจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สะดวกและรวดเร็วเมื่อมีความต้องการกะทันหัน ($\bar{X} = 2.42$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัยที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์	2.45	1.01	น้อย
2. จัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น โดยผ่านผู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร	2.33	.95	น้อย
3. จัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วมและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดเจนรัดกุม สมบูรณ์และถูกต้อง	2.42	.97	น้อย
4. เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	2.37	.98	น้อย
5. มีการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา	2.58	1.05	ปานกลาง
6. ในองค์กรของท่านมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบขององค์กร	2.23	.95	น้อย
7. การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.35	.94	น้อย
รวม	2.39	.73	น้อย

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ มีการส่งเสริมให้

ความรู้ในเรื่องของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.58$) มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริง และการสอบวินัยที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์ ($\bar{X} = 2.45$) จัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วมและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดเจนรัดกุม สมบูรณ์และถูกต้อง ($\bar{X} = 2.42$) เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรองให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.37$) การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.35$) จัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นโดยผ่านผู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร ($\bar{X} = 2.33$) คือ ในองค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานทำผิดระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 2.23$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบวัฒนธรรมองค์กร จุดมุ่งหมาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัท	2.26	1.05	น้อย
2. องค์กรของท่านได้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานทั้งระดับสูงและระดับล่างอยู่เป็นประจำ	2.38	1.00	น้อย
3. การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น	2.43	.93	น้อย
4. องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอย่างดี	2.43	1.02	น้อย
5. องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้พนักงานงานออกไปฝึกอบรมและดูงานในต่างประเทศเพื่อกลับมาพัฒนาองค์กร	2.58	1.14	ปานกลาง
6. การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้ลดอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดที่จะเกิดกับพนักงาน	2.33	.99	น้อย

ตารางที่ 16 (ต่อ)

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
7. การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.30	.10	น้อย
รวม	2.38	.76	น้อย

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้พนักงานงานออกไปฝึกอบรมและดูงานในต่างประเทศเพื่อกลับมาพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 2.58$) องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 2.43$) การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความสามารถเพิ่มมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.43$) องค์กรของท่านได้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานทั้งระดับสูงและระดับล่างอยู่เป็นประจำ ($\bar{X} = 2.38$) การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้ลดอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดที่จะเกิดกับพนักงาน ($\bar{X} = 2.33$) การฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรช่วยให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปให้ตำแหน่งและหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.30$) องค์กรมีการปฐมนิเทศ ฝึกอบรม และการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบวัฒนธรรมองค์กร จุดมุ่งหมาย ทิศทางและเป้าหมายของบริษัท ($\bar{X} = 2.26$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความสำคัญกับการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง	2.62	1.06	ปานกลาง
2. ในองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงความสามารถของพนักงานที่มีอยู่	2.53	1.02	ปานกลาง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	2.58	.98	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
4. องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.48	1.00	น้อย
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นปัจจัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.45	.93	น้อย
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงสามารถตรวจสอบได้	2.47	.99	น้อย
รวม	2.51	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความสำคัญกับการสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นการเลื่อนตำแหน่งการเลิกจ้าง ($\bar{X} = 2.62$) การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.58$) ในองค์กรของท่านมีการการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรของท่านมีการการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ ($\bar{X} = 2.53$) องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\bar{X} = 2.48$) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 2.47$) การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นปัจจัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.45$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กร

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรได้มีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเสมอแม้ว่าจะเกิดหรือไม่เกิดสถานการณ์วิกฤต	2.70	1.01	ปานกลาง
2. องค์กรได้ถือว่าพนักงานทุกคนนั้นมารกิจที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเสมอ	2.53	1.00	ปานกลาง
3. องค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนโดยใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆเพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้	2.64	.99	ปานกลาง
4. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต	2.59	.90	ปานกลาง
5. กิจกรรมในการพัฒนาขององค์กรนั้น มักเป็นกิจกรรมที่เน้นความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าที่จะพัฒนาที่ตัวพนักงาน	2.69	.93	ปานกลาง
6. องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้านขององค์กร	2.57	.98	ปานกลาง
7. ภายในองค์กรนั้นมีผู้นำการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะเป็นผู้เสนอแนวคิดแปลกใหม่ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น	2.58	.99	ปานกลาง
รวม	2.61	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรได้มีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงเสมอแม้ว่าจะเกิดหรือไม่เกิดสถานการณ์วิกฤต ($\bar{X} = 2.70$) กิจกรรมในการพัฒนาขององค์กรนั้น มักเป็นกิจกรรมที่เน้นความก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าที่จะพัฒนาที่ตัวพนักงาน ($\bar{X} = 2.69$) องค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนโดยใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่างๆ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้

วางแผนไว้ ($\bar{X}=2.64$) องค์กรมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ($\bar{X}=2.59$) ภายในองค์กรนั้นมีผู้นำการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะเป็นผู้เสนอแนวคิดแปลกใหม่ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}=2.58$) องค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในทุกๆด้านขององค์กร ($\bar{X}=2.57$) องค์กรได้ถือว่าพนักงานทุกคนนั้นมารึกที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเสมอ ($\bar{X}=2.53$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยของอุปสรรค ปัญหา ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหาร
ความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

อุปสรรคและปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. องค์กรนั้นได้มีการส่งเสริมให้ท่านวางเส้นทางการพัฒนาอาชีพของตนเอง	2.80	1.03	ปานกลาง
2. ในองค์กรของท่านมีการการจัดฝึกอบรม สำหรับการพัฒนาอาชีพสายงานสนับสนุนเพื่อการวางแผนอาชีพของท่าน	2.74	.97	ปานกลาง
3. ในความเห็นของท่าน หัวหน้า เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าเป็นผู้ที่จะสนับสนุนความก้าวหน้า	2.72	1.09	ปานกลาง
4. ในองค์กรของท่าน เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะมีการประกาศภายใน เพื่อให้พนักงานนั้นทราบและเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมแสดงความต้องการ โยกย้ายภายในได้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน	2.61	1.04	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านมีนโยบายให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในทุกๆระดับ	2.62	1.00	ปานกลาง
6. หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กรนั้น ได้รับการอบรมในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	2.75	1.00	ปานกลาง
รวม	2.70	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อุปสรรคและปัญหาของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยดังนี้คือ องค์กรนั้น ได้มีการส่งเสริมให้ท่านวางเส้นทางการพัฒนาอาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 2.80$) หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่ายในองค์กรนั้น ได้รับการอบรมในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.75$) ในองค์กรของท่านมีการการจัดฝึกอบรม สำหรับการพัฒนาอาชีพสายงานสนับสนุนเพื่อการวางแผนอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 2.74$) ในความเห็นของท่าน หัวหน้าเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเป็นผู้ที่จะสนับสนุนความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.72$) องค์กรของท่านมีนโยบายให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในทุกระดับ ($\bar{X} = 2.62$) ในองค์กรของท่าน เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะมีการประกาศภายในเพื่อให้พนักงานนั้นทราบและเปิดโอกาสให้พนักงานที่สนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมแสดงความต้องการโยกย้ายภายในได้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ($\bar{X} = 2.61$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานไว้ 12 ประการที่ต้องทดสอบโดยจะทำการทดสอบเรียงลำดับดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน

H0 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารงาน
ทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ทั้ง 8 ด้าน

ทักษะการบริหาร	ชาย		หญิง		t	p
	n = 75		n = 125			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.32	.59	3.51	.72	1.94	.054
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.12	.61	3.42	.73	-3.15*	.002
3. การบริหารค่าตอบแทน	3.09	.64	3.29	.60	-2.10*	.037
4. แรงงานสัมพันธ์	3.23	.63	3.34	.72	-1.08	.280
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา	3.27	.64	3.45	.68	-1.73	.084
6. การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	3.12	.72	3.40	.67	-2.79*	.006
7. การพัฒนาองค์กร	3.14	.53	3.32	.63	-2.06*	.041
8. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	2.89	.66	3.07	.62	-1.96	.051
รวม	3.15	.50	3.35	.53	-2.61*	.010

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศจากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแรงงานสัมพันธ์ การฝึกอบรมและการพัฒนา และการบริหารผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับ H1 และปฏิเสธ H0 โดยที่หญิงมากกว่าชาย

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H0 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ

สภาพการบริหารทรัพยากร มนุษย์	อายุ							
	ไม่เกิน 25 ปี		26-30 ปี		31-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากร มนุษย์	3.42	.83	3.45	.61	3.45	.65	3.42	.71
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	3.22	.88	3.30	.76	3.38	.66	3.29	.63
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.04	.57	3.25	.74	3.27	.62	3.21	.54
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.07	.80	3.39	.73	3.40	.62	3.23	.66
5. ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนา	3.20	.59	3.45	.66	3.39	.66	3.38	.72
6. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.36	.65	3.25	.73	3.21	.71	3.36	.71
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.32	.51	3.28	.69	3.26	.59	3.22	.57
8. ด้านการบริหารความ ก้าวหน้าในอาชีพ	3.07	.59	3.02	.68	3.13	.59	2.88	.63
รวม	3.21	.57	3.30	.57	3.31	.50	3.25	.51

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวมจำแนกตามอายุ โดยผู้บริหารที่มี
อายุไม่เกิน 25 ปี 26-30 ปี 31-36 ปี 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 3.30 3.31 และ 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	.69	2.07	.04	.988
	ภายในกลุ่ม	196	154.44	.47		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.94	.15	.29	.827
	ภายในกลุ่ม	196	118.70	.50		
	โดยรวม	199	119.64			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.24	.31	.78	.502
	ภายในกลุ่ม	196	118.74	.39		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	.86	.82	1.72	.164
	ภายในกลุ่ม	196	106.06	.47		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.63	.35	.76	.517
	ภายในกลุ่ม	196	114.48	.46		
	โดยรวม	199	117.11			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.92	.28	.56	.638
	ภายในกลุ่ม	196	120.74	.50		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	7.99	.21	.886
	ภายในกลุ่ม	196	115.18	.37		
	โดยรวม	199	116.49			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.79	.68	1.66	.175
	ภายในกลุ่ม	196	120.09	.40		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.89	8.08	.28	.840
	ภายในกลุ่ม	196	80.67	.28		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 22 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H₀ และปฏิเสธ H₁

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H0 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์

สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์							
	น้อยกว่า 1 ปี		2-3 ปี		4-5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.49	.64	3.29	.70	3.54	.60	3.46	.71
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.39	.70	3.17	.78	3.34	.77	3.34	.62
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.23	.68	3.14	.62	3.17	.69	3.27	.57
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.31	.71	3.22	.72	3.26	.74	3.35	.65
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.52	.59	3.26	.67	3.29	.65	3.45	.71
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.51	.65	3.09	.69	3.21	.77	3.42	.66
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.30	.51	3.21	.56	3.24	.65	3.28	.64
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	3.16	.65	2.94	.58	3.07	.61	2.95	.67
รวม	3.36	.51	3.16	.53	3.25	.58	3.32	.51

จากตารางที่ 23 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การ

ปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี, 2-3 ปี, 4-5ปี และมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.16, 3.25 และ 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.63	.54	1.15	.327
	ภายในกลุ่ม	196	91.99	.46		
	โดยรวม	199	93.62			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.32	.44	.88	.453
	ภายในกลุ่ม	196	98.54	.50		
	โดยรวม	199	99.87			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	.66	.22	.55	.646
	ภายในกลุ่ม	196	77.78	.39		
	โดยรวม	199	78.44			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	.64	.21	.44	.725
	ภายในกลุ่ม	196	95.70	.48		
	โดยรวม	199	96.35			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.07	.69	1.50	.213
	ภายในกลุ่ม	196	89.75	.45		
	โดยรวม	199	91.82			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.85	1.95	4.07*	.008
	ภายในกลุ่ม	196	93.81	.47		
	โดยรวม	199	99.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.21	7.19	.19	.901
	ภายในกลุ่ม	196	73.16	.37		
	โดยรวม	199	73.37			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.28	.42	1.03	.378
	ภายในกลุ่ม	196	80.72	.41		
	โดยรวม	199	82.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.00	.33	1.17	.321
	ภายในกลุ่ม	196	55.80	.28		
	โดยรวม	199	56.80			

จากตารางที่ 24 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ตัวแปร	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี 3.51	2-3 ปี 3.09	4-5 ปี 3.21	มากกว่า 5 ปี 3.42
น้อยกว่า 1 ปี	3.51	-	.42*	.30*	.09
2 – 3 ปี	3.09		-	-.12	-.33
4 – 5 ปี	3.21			-	-.21*
มากกว่า 5 ปี	3.42				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 องค์กรที่มีบรรดาพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี มีสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า 2-3 ปี และ 4-5 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า 4-5 ปี

สมมติฐานที่ 4 องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

สภาพการบริหารทรัพยากร มนุษย์	ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)							
	น้อยกว่า 50 คน		50-100 คน		101-200 คน		มากกว่า 200 คน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากร มนุษย์	3.28	.51	3.24	.53	3.48	.69	3.45	.71
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	3.12	.63	3.21	.57	3.29	.77	3.35	.69
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.14	.86	2.87	.59	3.18	.60	3.27	.60
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.10	.06	3.00	.72	3.19	.60	3.40	.67
5. ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนา	3.57	.52	3.15	.60	3.25	.67	3.44	.69
6. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.52	.42	3.20	.70	3.23	.66	3.31	.75
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.46	.56	3.15	.65	3.16	.55	3.29	.63
8. ด้านการบริหารความ ก้าวหน้าในอาชีพ	2.85	.60	2.84	.55	3.00	.43	3.03	.73
รวม	3.25	.43	3.08	.49	3.22	.50	3.32	.56

จากตารางที่ 26 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวม จำแนกตามขนาดขององค์กร
พนักงานน้อยกว่า 50 คน 51-100 คน, 101-201 คน, มากกว่า 200 คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.08,
3.22 และ 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	.85	.28	.60	.615
	ภายในกลุ่ม	196	92.77	.47		
	โดยรวม	199	93.62			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.79	.26	.52	.667
	ภายในกลุ่ม	196	99.08	.50		
	โดยรวม	199	99.87			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.69	.56	1.44	.231
	ภายในกลุ่ม	196	76.74	.39		
	โดยรวม	199	78.44			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.32	1.10	2.33	.075
	ภายในกลุ่ม	196	93.02	.47		
	โดยรวม	199	96.35			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.39	.79	1.75	.158
	ภายในกลุ่ม	196	89.43	.45		
	โดยรวม	199	91.82			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.10	.36	.73	.533
	ภายในกลุ่ม	196	98.55	.50		
	โดยรวม	199	99.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.37	.45	1.24	.294
	ภายในกลุ่ม	196	72.00	.36		
	โดยรวม	199	73.37			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	.66	.22	.53	.659
	ภายในกลุ่ม	196	81.34	.41		
	โดยรวม	199	82.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.75	.25	.87	.455
	ภายในกลุ่ม	196	56.05	.28		
	โดยรวม	199	56.80			

จากตารางที่ 27 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามขนาดองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามลักษณะองค์กร

สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ลักษณะองค์กร							
	คนไทย 100%		ต่างชาติ 100%		ร่วมทุน ไทย-ต่างชาติ		ร่วมทุน ต่างชาติ	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.44	.73	3.43	.65	3.39	.68	3.81	.74
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.31	.72	3.30	.67	3.28	.72	3.58	.94
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.12	.57	3.24	.71	3.27	.56	3.18	.38
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.24	.78	3.37	.67	3.25	.65	3.14	.50
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.27	.71	3.49	.66	3.37	.66	3.06	.55
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.29	.72	3.36	.74	3.26	.66	2.90	.35
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.19	.66	3.32	.61	3.23	.54	3.24	.57
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	2.91	.69	2.98	.66	3.12	.58	3.00	.27
รวม	3.22	.57	3.31	.52	3.27	.51	3.24	.47

จากตารางที่ 28 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวม จำแนกตามลักษณะองค์กร ลงทุน

โดยชาวไทย 100% ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100% ลงทุนโดยชาวไทยและชาวต่างชาติและร่วมทุน
ต่างชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22, 3.31, 3.27 และ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	.28	.09	.11	.949
	ภายในกลุ่ม	196	154.85	.79		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.04	.01	.02	.995
	ภายในกลุ่ม	196	119.60	.61		
	โดยรวม	199	99.87			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	.53	.17	.29	.832
	ภายในกลุ่ม	196	120.45	.61		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.19	.39	.73	.531
	ภายในกลุ่ม	196	105.73	.53		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.59	1.19	2.06	.106
	ภายในกลุ่ม	196	113.52	.57		
	โดยรวม	199	117.11			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.71	.90	1.49	.219
	ภายในกลุ่ม	196	118.95	.60		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.21	.45	.69	.559
	ภายในกลุ่ม	196	115.27	.58		
	โดยรวม	199	116.49			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.16	.38	.62	.598
	ภายในกลุ่ม	196	120.72	.61		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.69	.23	.56	.640
	ภายในกลุ่ม	196	80.86	.41		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 29 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามลักษณะขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H0 และปฏิเสธ H1

สมมติฐานที่ 6 องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H0 : องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ประเภทธุรกิจ											
	เครื่องใช้ ไฟฟ้า อิเล็ก ทรอนิกส์		ยานยนต์		ยาง สารเคมี พลาสติก สี		เหล็กและ โลหะ		กระจก เฟอร์นิเจอร์		อื่นๆ	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.38	.58	3.46	.73	3.52	.71	3.45	.69	3.40	.71	3.37	.63
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	3.25	.65	3.42	.76	3.40	.61	3.20	.72	3.30	.81	3.15	.62
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.24	.40	3.32	.77	3.25	.40	3.22	.66	3.06	.50	3.11	.67
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	3.16	.83	3.43	.65	3.25	.57	3.35	.69	3.12	.64	3.27	.80
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.37	.55	3.43	.70	3.48	.65	3.37	.68	3.20	.74	3.36	.67
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.28	.59	3.47	.70	3.33	.69	3.16	.55	3.06	.86	3.26	.71
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.20	.50	3.34	.66	3.33	.48	3.13	.56	3.16	.62	3.24	.66
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าใน อาชีพ	2.91	.47	3.09	.72	3.18	.49	2.94	.51	2.99	.62	2.81	.73
รวม	3.22	.43	3.37	.59	3.34	.44	3.23	.52	3.16	.56	3.20	.51

จากตารางที่ 30 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรีโดยรวม จำแนกตามประเภทธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ยาง สารเคมี

พลาสติก สี อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ กระจก เฟอร์นิเจอร์ อาหาร เครื่องดื่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22, 3.37, 3.34, 3.23, 3.16 และ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	5	.50	.10	.20	.959
	ภายในกลุ่ม	196	93.12	.48		
	โดยรวม	199	93.62			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.29	.46	.91	.473
	ภายในกลุ่ม	196	97.57	.50		
	โดยรวม	199	99.87			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.75	.35	.88	.489
	ภายในกลุ่ม	196	76.68	.39		
	โดยรวม	199	78.44			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5	2.44	.48	1.01	.413
	ภายในกลุ่ม	196	93.90	.48		
	โดยรวม	199	96.35			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	5	1.40	.28	.60	.698
	ภายในกลุ่ม	196	90.42	.46		
	โดยรวม	199	91.82			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.82	.76	1.54	.177
	ภายในกลุ่ม	196	95.84	.49		
	โดยรวม	199	99.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	1.26	.25	.68	.638
	ภายในกลุ่ม	196	72.11	.37		
	โดยรวม	199	73.37			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5	3.19	.63	1.57	.170
	ภายในกลุ่ม	196	78.81	.40		
	โดยรวม	199	82.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	1.35	.27	.95	.450
	ภายในกลุ่ม	196	55.44	.28		
	โดยรวม	199	56.80			

จากตารางที่ 31 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประเภทองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 7 ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน

H_0 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับ อุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ทั้ง 8 ด้าน

ทักษะการบริหาร	ชาย		หญิง		t	p
	n = 75		n = 125			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.74	.81	2.34	.89	3.15*	.002
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2.52	.71	2.28	.79	2.16*	.031
3. การบริหารค่าตอบแทน	2.79	.72	2.45	.78	3.02*	.003
4. แรงงานสัมพันธ์	2.48	.68	2.33	.75	1.46	.145
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา	2.56	.78	2.28	.77	2.57*	.011
6. การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	2.64	.78	2.44	.77	1.74	.083
7. การพัฒนาองค์กร	2.79	.68	2.49	.78	2.71*	.007
8. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	2.81	.62	2.41	.63	1.53	.127
รวม	2.67	.62	2.41	.63	2.84*	.005

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบระดับอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแรงงานสัมพันธ์ การบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน จึงยอมรับ H1 และปฏิเสธ H0 โดยที่ชายมากกว่าหญิง

สมมติฐานที่ 8 ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H0 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ

อุปสรรคและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	อายุ							
	ไม่เกิน 25 ปี		26-30 ปี		31-35 ปี		36 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.52	.97	2.55	.83	2.39	.84	2.50	.92
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2.55	.85	2.33	.83	2.33	.69	2.36	.75
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	2.71	.83	2.64	.80	2.39	.74	2.61	.75
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	2.54	.87	2.36	.75	2.31	.64	2.39	.72
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	2.64	.76	2.45	.81	2.29	.71	2.31	.74
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.49	.90	2.62	.78	2.50	.66	2.45	.80
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	2.73	.75	2.62	.84	2.47	.74	2.64	.71
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	2.95	.77	2.69	.84	2.62	.74	2.67	.75
รวม	2.64	.72	2.53	.65	2.41	.58	2.49	.63

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยผู้บริหารที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี, 26-30 ปี, 31-36 ปี, 36 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64, 2.53, 2.41 และ 2.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	.69	.23	.29	.830
	ภายในกลุ่ม	196	154.44	.78		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.94	.31	.51	.670
	ภายในกลุ่ม	196	118.70	.60		
	โดยรวม	199	119.64			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.24	.74	1.23	.298
	ภายในกลุ่ม	196	118.74	.60		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	.86	.28	.53	.660
	ภายในกลุ่ม	196	106.06	.54		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.63	.87	1.50	.214
	ภายในกลุ่ม	196	114.48	.58		
	โดยรวม	199	117.11			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.92	.30	.50	.682
	ภายในกลุ่ม	196	120.74	.61		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	.43	.74	.527
	ภายในกลุ่ม	196	115.18	.58		
	โดยรวม	199	116.49			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.79	.59	.97	.404
	ภายในกลุ่ม	196	120.09	.61		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.89	.65	.72	.541
	ภายในกลุ่ม	196	80.67	.40		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 34 พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 9 ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์

อุปสรรคและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์							
	น้อยกว่า 1 ปี		2-3 ปี		4-5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากร มนุษย์	2.42	.99	2.62	.81	2.53	.84	2.42	.90
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	2.37	.91	2.45	.74	2.41	.75	2.30	.75
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	2.53	.90	2.71	.75	2.66	.68	2.48	.78
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	2.43	.89	2.46	.67	2.49	.69	2.28	.72
5. ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนา	2.32	.86	2.56	.72	2.48	.72	2.26	.76
6. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	2.40	.93	2.74	.76	2.60	.59	2.38	.78
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	2.67	.81	2.74	.73	2.61	.72	2.50	.77
8. ด้านการบริหารความ ก้าวหน้าในอาชีพ	2.73	.80	2.88	.79	2.68	.68	2.59	.80
รวม	2.48	.75	2.64	.59	2.56	.58	2.40	.63

จากตารางที่ 35 พบว่า ระดับอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี 2-3 ปี 4-5 ปี มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48, 2.64, 2.56 และ 2.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.40	.46	.59	.619
	ภายในกลุ่ม	196	153.73	.78		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.85	.28	.46	.705
	ภายในกลุ่ม	196	118.79	.60		
	โดยรวม	199	119.64			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.97	.65	1.08	.356
	ภายในกลุ่ม	196	119.00	.60		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	.86	.28	.53	.660
	ภายในกลุ่ม	196	106.06	.54		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.65	.55	1.88	1.34
	ภายในกลุ่ม	196	105.27	.53		
	โดยรวม	199	106.92			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.55	1.51	2.54	.058
	ภายในกลุ่ม	196	117.11	.59		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	.68	1.17	.320
	ภายในกลุ่ม	196	114.43	.58		
	โดยรวม	199	116.49			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.56	.85	1.40	.243
	ภายในกลุ่ม	196	119.32	.60		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.97	.29	1.62	.185
	ภายในกลุ่ม	196	79.58	.41		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 36 พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 10 องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H_0 : องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามขนาดขององค์กร

อุปสรรคและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)							
	น้อยกว่า 50 คน		50-100 คน		101-200 คน		มากกว่า 200 คน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากร มนุษย์	2.17	.89	2.78	.59	2.58	.89	2.46	.88
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	2.14	.94	2.50	.56	2.52	.78	2.31	.75
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	2.11	.93	3.04	.00	2.73	.62	2.52	.78
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	1.97	.06	2.88	.65	2.60	.62	2.28	.70
5. ด้านการฝึกอบรมและการ พัฒนา	2.00	.94	2.85	.73	2.59	.68	2.28	.74
6. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	2.16	.77	2.65	.63	2.72	.74	2.44	.79
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	2.17	.96	3.11	.76	2.76	.73	2.54	.72
8. ด้านการบริหาร ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.42	.97	2.93	.65	2.78	.66	2.67	.81
รวม	2.14	.77	2.84	.57	2.66	.57	2.44	.63

จากตารางที่ 37 พบว่า ระดับอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยรวม จำแนกตามขนาดขององค์กร พนักงานน้อยกว่า 50 คน 51-100 คน 101-201 คน, มากกว่า 200 คน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14, 2.84, 2.66 และ 2.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามขนาดขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.86	.95	1.22	.300
	ภายในกลุ่ม	196	152.26	.77		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.72	.90	1.52	.210
	ภายในกลุ่ม	196	116.92	.59		
	โดยรวม	199	119.64			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.87	2.29	3.93*	.009
	ภายในกลุ่ม	196	114.10	.58		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	8.85	2.95	5.89*	.001
	ภายในกลุ่ม	196	98.07	.50		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	7.99	2.66	4.78*	.003
	ภายในกลุ่ม	196	109.12	.55		
	โดยรวม	199	117.11			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.89	1.63	2.73	.045
	ภายในกลุ่ม	196	116.77	.59		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.21	2.40	4.31*	.006
	ภายในกลุ่ม	196	109.28	.55		
	โดยรวม	199	116.49			

ตารางที่ 38 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.03	.67	1.10	.346
	ภายในกลุ่ม	196	119.85	.61		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.89	1.63	4.16*	.007
	ภายในกลุ่ม	196	76.67	.39		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 38 พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายด้านจำแนกตามขนาดองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารความก้าวหน้าจึงยอมรับ H1 และปฏิเสธ H0

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทนเป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	น้อยกว่า 50 คน 2.11	50 – 100 คน 3.04	101 – 200 คน 2.73	มากกว่า 200 คน 2.58
น้อยกว่า 50 คน	2.11	-	-.93*	-.62*	-.47
50 – 100 คน	3.04		-	.31	.46*
101 – 200 คน	2.73			-	.15
มากกว่า 200 คน	2.58				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 องค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คน และ 101-200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทน มากกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน และองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารค่าตอบแทนน้อยกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คน

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านด้าน
แรงงานสัมพันธ์เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	น้อยกว่า 50 คน 1.97	50-100 คน 2.88	101-200 คน 2.60	มากกว่า 200 คน 2.28
น้อยกว่า 50 คน	1.97	-	-.91*	-.63*	-.31
50 – 100 คน	2.88		-	.28	.60*
101 – 200 คน	2.60			-	.32*
มากกว่า 200 คน	2.28				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 องค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คน และ 101-200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน และองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คนและ 101-200 คนและมีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม
และการพัฒนาเป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	น้อยกว่า 50 คน 2.00	50-100 คน 2.85	101-200 คน 2.59	มากกว่า 200 คน 2.28
น้อยกว่า 50 คน	2.00	-	-.85*	-.59*	-.28
50 – 100 คน	2.85		-	.26	.57*
101 – 200 คน	2.59			-	.31*
มากกว่า 200 คน	2.28				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 องค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คน และ 101-200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน และองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 200 คน

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา
องค์กรเป็นรายกลุ่มจำแนกตามขนาดองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	น้อยกว่า 50 คน	50-100 คน	101-200 คน	มากกว่า 200 คน
		2.17	3.11	2.76	2.54
น้อยกว่า 50 คน	2.17	-	-.94*	-.59*	-.37
50 – 100 คน	3.11		-	.35	.57*
101 – 200 คน	2.76			-	.22
มากกว่า 200 คน	2.54				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 องค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คนและ 101-200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กรมากกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน และองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 200 คน และมีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาองค์กรน้อยกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คน

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นรายกลุ่ม
จำแนกตามขนาดองค์กร

ตัวแปร	\bar{X}	น้อยกว่า 50 คน	50 – 100 คน	101 – 200 คน	มากกว่า 200 คน
		2.14	2.84	2.66	2.44
น้อยกว่า 50 คน	2.14	-	-.70*	-.52*	-.30
50 – 100 คน	2.84		-	.18	.40
101 – 200 คน	2.66			-	.22*
มากกว่า 200 คน	2.44				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 องค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 50-100 คน 101-200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน และองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 200 คน มีอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมน้อยกว่าองค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 101-200 คน

สมมติฐานที่ 11 ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H0 : ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามลักษณะองค์กร

อุปสรรคและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ลักษณะองค์กร							
	คนไทย 100%		ต่างชาติ 100%		ร่วมทุน ไทย-ต่างชาติ		ร่วมทุน ต่างชาติ	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.48	.96	2.53	.84	2.44	.85	2.48	.91
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2.35	.80	2.37	.77	2.38	.76	2.42	.82
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	2.60	.73	2.56	.83	2.55	.78	2.83	.44
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	2.39	.71	2.41	.76	2.30	.72	2.71	.56
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	2.51	.79	2.28	.74	2.35	.75	2.87	.70
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.53	.74	2.52	.84	2.41	.73	3.07	.49
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	2.73	.74	2.57	.80	2.54	.73	2.65	.74
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	2.73	.78	2.67	.81	2.66	.75	3.07	.47
รวม	2.54	.64	2.49	.65	2.45	.63	2.76	.56

จากตารางที่ 44 พบว่า ระดับอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรีโดยรวม จำแนกตามลักษณะองค์กร ลงทุน

โดยชาวไทย 100% ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100% ลงทุนโดยชาวไทยและชาวต่างชาติและร่วมทุน
ต่างชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54, 2.49, 2.45 และ 2.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะองค์กร

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	.28	.09	.11	.949
	ภายในกลุ่ม	196	154.85	.79		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.04	.01	.02	.995
	ภายในกลุ่ม	196	119.60	.61		
	โดยรวม	199	119.64			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	.53	.17	.29	.832
	ภายในกลุ่ม	196	120.45	.61		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.19	.39	.73	.531
	ภายในกลุ่ม	196	105.73	.53		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.59	1.19	2.06	.106
	ภายในกลุ่ม	196	113.52	.57		
	โดยรวม	199	117.11			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.71	.90	1.49	.219
	ภายในกลุ่ม	196	118.95	.60		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.21	.40	.69	.559
	ภายในกลุ่ม	196	115.27	.58		
	โดยรวม	199	116.49			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.16	.38	.62	.598
	ภายในกลุ่ม	196	120.72	.61		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.69	.23	.56	.640
	ภายในกลุ่ม	196	80.86	.41		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 45 พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามลักษณะขององค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H0 และปฏิเสธ H1

สมมติฐานที่ 12 องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

H0 : องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

H1 : องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรม

อุปสรรคและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ประเภทธุรกิจ											
	เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์		ยานยนต์		ยาง สารเคมี พลาสติก สี		เหล็กและโลหะ		กระดาษ เฟอร์นิเจอร์		อื่นๆ	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.57	.87	2.40	.89	2.57	.88	2.53	.87	2.52	.88	2.49	.91
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	2.44	.58	2.26	.82	2.41	.80	2.45	.76	2.49	.70	2.32	.83
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	2.71	.62	2.47	.87	2.68	.51	2.61	.84	2.60	.56	2.57	.95
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	2.43	.69	2.32	.76	2.64	.53	2.46	.86	2.47	.64	2.13	.75
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	2.43	.78	2.23	.78	2.56	.71	2.41	.86	2.61	.67	2.27	.74
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.52	.65	2.36	.82	2.77	.88	2.58	.63	2.56	.65	2.46	.83
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	2.72	.60	2.44	.82	2.73	.67	2.74	.72	2.86	.63	2.44	.87
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	2.64	.59	2.56	.80	2.81	.77	2.88	.71	2.76	.63	2.69	.97
รวม	2.56	.55	2.38	.70	2.65	.58	2.58	.65	2.61	.51	2.42	.68

จากตารางที่ 46 พบว่า ระดับอุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรีโดยรวม จำแนกตามประเภทธุรกิจ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ยาง สารเคมี

พลาสติก สี วัสดุสาหกรรมเหล็กและโลหะ กระจก เฟอร์นิเจอร์ อาหาร เครื่องดื่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56, 2.38, 2.65, 2.58, 2.61 และ 2.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบอุปสรรคและปัญหาด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรม

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	3	.84	.16	.21	.957
	ภายในกลุ่ม	196	154.29	.79		
	โดยรวม	199	155.13			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.41	.28	.46	.802
	ภายในกลุ่ม	196	118.22	.60		
	โดยรวม	199	119.64			
3. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.39	.28	.29	.810
	ภายในกลุ่ม	196	119.58	.61		
	โดยรวม	199	120.98			
4. ด้านแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	5.12	1.02	1.95	.087
	ภายในกลุ่ม	196	101.80	.52		
	โดยรวม	199	106.92			
5. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	4.48	.89	1.54	.178
	ภายในกลุ่ม	196	112.63	.58		
	โดยรวม	199	117.11			
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.77	.75	1.24	.219
	ภายในกลุ่ม	196	117.89	.60		
	โดยรวม	199	121.66			
7. ด้านการพัฒนางองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.64	1.12	1.97	.084
	ภายในกลุ่ม	196	110.85	.57		
	โดยรวม	199	116.49			
8. ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.50	.50	.81	.542
	ภายในกลุ่ม	196	119.38	.61		
	โดยรวม	199	121.89			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.30	.46	1.13	.346
	ภายในกลุ่ม	196	79.25	.40		
	โดยรวม	199	81.56			

จากตารางที่ 47 พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านจำแนกตามประเภทองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับ H0 และ ปฏิเสธ H1

ตารางที่ 48 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. องค์กรที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
8. ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. ผู้บริหารงานบุคคลในเขตนิคมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
10. องค์กรที่มีจำนวนพนักงานต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
11. ลักษณะองค์กรที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
12. องค์กรที่มีประเภทองค์กรหรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต่างกันมีอุปสรรคและปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน