

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง

ในการบริหารงานขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงาน นอกเหนือจากองค์ประกอบในด้านเงิน วัสดุ และการจัดการคือ "คน" ความสำเร็จหรือล้มเหลว ของธุรกิจจะเป็นไปในทางไหน คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทาง หนึ่งได้เสมอ คนจะทำงานได้ผลและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต่ออาศัยเทคนิคการบริหารงานบุคคล ขององค์การนั้น ๆ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานเข้าปฏิบัติงานซึ่งต้องเลือก สรรจากคนที่มีความรู้ความสามารถที่สุด และเมื่อเลือกได้แล้วก็ควรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุค- คลผู้นั้นปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ วิธีการบริหารงานบุคคลที่ดี การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การให้สวัสดิการที่ดี สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนความมั่นคงตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ซึ่งถ้าได้ผู้ ปฏิบัติงานดี หน่วยงานนั้นก็จะสามารถบริหารงานให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การที่ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของบริษัทรองเท้าบางจา แห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล็อกชเลเย่ออุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมรองเท้า เพราะเห็นว่าเป็นธุรกิจสาขาหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติโดยการสร้างงาน และมีการใช้แรงงานจำนวนมาก อันก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ประชาชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมฉบับที่ 5 (ปี พ.ศ. 2525 - 2529) ที่มีนโยบายในการที่จะทำให้มีการกระจายรายได้ มากขึ้น เพราะจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นที่น่าพึงพอใจ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศกลับมีฐานะยากจนลง นอกจากนี้ยังเป็นธุรกิจที่ทำ รายได้ให้ประเทศอย่างมากมาย ตลอดจนมีส่วนส่งเสริมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรงงานทอผ้า โรงงานหนัง ในปัจจุบันนี้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงไป การประกอบธุรกิจประเภทนี้ประสบปัญหาในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ได้แก่ การมี

อัตราการทำงานสูง ภาวะขาดทุน เป็นต้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งก็คือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ได้

จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการดำเนินงานของบริษัท และเป็นสิ่งที่จะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการบริหารงานในอนาคตที่ผู้บริหารต้องติดตาม วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของบริษัทในอุตสาหกรรมรองเท้า 3 แห่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อจะได้ศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องและเสนอการปรับปรุงเพื่อแก้ไขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของบริษัทในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การจ่ายผลตอบแทน
2. ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของบริษัท
3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทางการบริหารงานบุคคลของบริษัท
4. เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไข้ปัญหา

สมมติฐานของการศึกษา

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานของแต่ละบริษัทที่มีการนำหลักวิชาการบริหารงานบุคคลมาใช้คล้ายคลึงกันโดยมีการใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์
2. ไม่มีความแตกต่างในเรื่องนโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลของแต่ละบริษัท
3. มีอัตราเข้าออกจางานสูง เนื่องจากพนักงานไม่พอใจผลตอบแทนที่ได้รับโดยบริษัทเลือกขเลยู่อุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด มีอัตราการทำงานสูงที่สุด
4. พนักงานระดับบริหารของแต่ละบริษัทมีทัศนคติเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของบริษัทรองเท้าจากแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล็อกชเล่ย์อุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด ได้วางแนวทางการศึกษาคามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล และการจ่ายผลตอบแทนสำหรับการจ่ายผลตอบแทนซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการ ในส่วนของค่าจ้างเงินเดือนของบริษัทที่ทำการศึกษาคอนข้างเป็นความลับ ทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบในรายละเอียดได้มากนัก สำหรับสวัสดิการจะศึกษา เฉพาะสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดเท่านั้น เนื่องจากบริษัทที่นำมาเปรียบเทียบได้ให้สวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้วในปัจจุบัน การกำหนดขอบเขตนี้ทำให้วิทยานิพนธ์กระชับและรัดกุมมากขึ้น

วิธีการศึกษาค้นคว้า

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช่ประกอบในการศึกษาค้นคว้านี้ แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

1.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ และเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร เพื่อทราบถึงวิธีการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในแต่ละบริษัท

1.2 การใช้แบบสอบถาม หลังจากที่ได้สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ระดับบริหารและอ่านเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งอาศัยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมคำถามต่าง ๆ ทั้งหมดที่ต้องการสอบถามบุคลากรในแต่ละบริษัท

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

ศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ และวิธีการบริหารงานบุคคลทั้งที่เป็นหลักการและแนวปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังศึกษาจากเอกสารได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ จดหมายเวียน และคำสั่งต่าง ๆ ของแต่ละบริษัท

การกำหนดจำนวนตัวอย่าง

ในการวิจัยได้แบ่งบุคลากรของแต่ละบริษัทเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 1 เป็นพนักงานระดับบริหาร ได้แก่ พนักงานผู้ควบคุมงาน รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการฝ่าย รองผู้อำนวยการใหญ่ ผู้อำนวยการใหญ่ รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานทั่วไปและพนักงานระดับคนงาน

การกำหนดตัวอย่างในการวิจัยได้เลือกตัวอย่างจากบริษัทรองเท้าจากแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล็อกชเลี่ยอุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด โดยใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น 450 ตัวอย่าง ได้รับคืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 170, 131 และ 66 ตัวอย่าง ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานแยกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

บริษัท	จำนวนประชากรทั้งหมด		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม ตัวอย่าง ที่ส่งไป	จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์		รวม ตัวอย่าง ที่สมบูรณ์
	พนักงาน ระดับ บริหาร	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ	พนักงาน ระดับ บริหาร	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ		พนักงาน ระดับ บริหาร	พนักงาน ระดับ ปฏิบัติการ	
บริษัทรองเท้าจาก แห่งประเทศไทย จำกัด	147	1,504	32	180	212	24	146	170
บริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด	109	1,142	20	135	155	15	116	131
บริษัทล็อกชเลี่ยอุตสาหกรรม รองเท้า จำกัด	56	586	12	71	83	9	57	66
รวม	312	3,232	64	386	450	48	319	367

การสร้างแบบสอบถาม

เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบริษัทที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากข้อมูล ทฤษฎี จากการสัมภาษณ์บุคลากร และยังได้สร้างแบบสอบถามขึ้น เพื่อสำรวจความคิดเห็นของ บุคลากรของแต่ละบริษัท

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

1. ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพของคู่ สมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ การศึกษาขั้นสูงสุด ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ตำแหน่ง เงินเดือน รายได้พิเศษ และฐานะการเงินในปัจจุบัน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบใน ด้าน การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การจ่ายผลตอบแทน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของบริษัท เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติ ของผู้ตอบในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับข้อ 2
4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการสรรหา และคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การจ่ายผลตอบแทน

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. แบบสอบถามที่กำหนดค่าตอบไว้โดยเรียบร้อย และค่าตอบที่กำหนดไว้นี้เป็นค่าตอบที่แน่นอน 2 ค่าตอบ (ข้อ 1 ส่วนที่ 1 ของภาคผนวก)
2. แบบสอบถามที่กำหนดค่าตอบไว้โดยเรียบร้อย และค่าตอบที่กำหนดไว้นี้มีมากกว่า 2 ค่าตอบ (ข้อ 1 ส่วนที่ 2 ของภาคผนวก)
3. แบบสอบถามที่ไม่ได้กำหนดค่าตอบไว้ ให้ตอบอิสระ (ข้อ 1 ส่วนที่ 4 ของภาค ผนวก)
4. แบบสอบถามที่ให้เรียงตามลำดับ จากปัจจัยที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับ 1 ไปหาปัจจัยที่

สำคัญน้อยที่สุด (ข้อ 2 ส่วนที่ 2 เรื่องการจ่ายผลตอบแทนของภาคผนวก)

5. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 มาตราส่วน แต่ละส่วนให้คะแนนต่างกันจาก 1, 2, 3, 4 และ 5 (ข้อ 1 ส่วนที่ 3 ของภาคผนวก)

การออกสนาม

ในการออกสอบถามบุคลากรของแต่ละบริษัท ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้บุคลากรของบริษัทต่าง ๆ เพื่อเป็นการทดสอบจำนวน 7 ตัวอย่าง และได้นำแบบสอบถามนั้นกลับมาแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มเติม เพื่อให้แบบสอบถามนี้สมบูรณ์ที่สุด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามออกสอบถามบุคลากรของแต่ละบริษัทรองเท้านาจาแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัทบางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล็อกชเลี่ยอุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด จำนวน 450 ตัวอย่าง โดยประกอบด้วยบุคลากรทั้ง 2 ประเภท ได้รับคืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในแต่ละบริษัทจำนวน 170, 131 และ 66 ตัวอย่าง ตามลำดับ เมื่อรวมตัวอย่างจากทั้ง 3 บริษัทที่สมบูรณ์จะได้ 367 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 81.56

การออกแบบสอบถามบุคลากรของแต่ละบริษัท โดยใช้แบบสอบถามนี้เริ่มกระทำเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2527 และสิ้นสุดเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2528 รวม 72 วัน

การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบถึงความเรียบร้อยและครบถ้วนของการตอบ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดประมวลผล โดยผู้วิจัยได้เตรียมตารางเพื่อแจกแจงข้อมูลทุกข้อ จากคำถามที่มีคำตอบแบบเลือกตอบ สำหรับคำถามแบบให้แสดงความคิดเห็น ได้รวบรวมความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันไว้เป็นหมวดหมู่ แบบสอบถามที่ให้เรียงตามลำดับได้ให้ค่าคะแนนตามลำดับข้อที่ผู้ตอบเห็นว่าสำคัญมากที่สุดเป็นคะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนน ไปหาข้อที่สำคัญน้อยที่สุดคือ 1 คะแนน เพื่อจะรวมคะแนนของผู้ตอบทั้งหมด และหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดทุกข้อ จะได้สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไคแอก

1. การหาค่าเฉลี่ย
2. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (Edwards. 1969 : 4)¹

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ X แทนคะแนนเฉลี่ย
 ΣX แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทนจำนวนคน

3. การหาค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (Ferguson. 1966 : 67)²

$$S^2 = \frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ S^2 แทนความแปรปรวน
 ΣX แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 ΣX^2 แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทนจำนวนคน

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรโดยใช้สูตร (Glass. 1970 : 295)³

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

¹Allen L. Edwards, Statistical Analysis, 3rd ed. (New York : Holt Rinehart and Winston, 1969) p. 4.

²George A. Ferguson, Statistic Analysis, (London : McGraw-Hill Kogakusha Ltd., 1971), p. 67.

³Gene V. Glass and Julian C. Stardley, Statistical Method in Education and Psychology, (New Jersey : Prentice-Hall inc., 1970), p.225.

เมื่อ t	แทนค่าที่ใช้พิจารณาในการวัด
\bar{x}_1	แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มที่ 1
\bar{x}_2	แทนค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มที่ 2
s_1^2	แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มที่ 1
s_2^2	แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มที่ 2
n_1	แทนจำนวนคนในกลุ่มที่ 1
n_2	แทนจำนวนคนในกลุ่มที่ 2

5. อัตราการเข้าออกจางาน (Labor Turnover) แบ่งเป็น 2 สูตร คือ¹

$$\text{อัตราการเข้าทำงาน} = \frac{\text{จำนวนพนักงานเข้า}}{\frac{\text{พนักงานคนเดือน} + \text{พนักงานปลายเดือน}}{2}} \times 100$$

$$\text{อัตราการออกจางาน} = \frac{\text{จำนวนพนักงานออก}}{\frac{\text{พนักงานคนเดือน} + \text{พนักงานปลายเดือน}}{2}} \times 100$$

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

① การศึกษาถึงวิธีการในการบริหารงานบุคคลของบริษัทรองเท้ามาจาแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัททางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล่อขเลยอุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด จะทำให้เข้าใจถึงระบบการบริหารงานของบริษัท

② เพื่อทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบริษัท อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำผลนี้มาปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคลของบริษัทได้ดียิ่งขึ้น

③ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยต่อไป

¹ เสนาะ คิเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข และ นิยะดา ชูดวงศ์, "การบริหารงานบุคคล", (กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 53.

นิยามของคำบางคำที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานที่ทำหน้าที่ทางการบริหารระดับต่าง ๆ ในบริษัท คือ ผู้ควบคุมดูแลงาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ คณะกรรมการบริหาร

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานทั่วไป และ พนักงานระดับคนงาน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานหลักสำคัญ ๆ อันได้แก่ การสรรหา และคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การจ่ายผลตอบแทน

การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน หมายถึง กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการทดลองการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การจ่ายผลตอบแทน หมายถึง การตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ

ลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของเรื่อง วัตถุประสงค์ของการศึกษา สมมติฐานของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา วิธีการศึกษาค้นคว้า การกำหนดจำนวนตัวอย่าง การสร้างแบบสอบถาม การออกสนาม การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามของคำบางคำที่ใช้ในการศึกษา และลำดับชั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 ประวัติความเป็นมาของบริษัทรองเท้าบางจากแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล่อชเล่ย์อุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด ตามลำดับ

บทที่ 3 คำราและเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

บทที่ 4 การบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนาบุคคล และการจ่ายผลตอบแทนของบริษัทรองเท้าจากแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด และบริษัทล้อยักษ์อุตสาหกรรมรองเท้า จำกัด ทนล่าดับ

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึงลำดับขั้น การเสนอผลของการวิเคราะห์ ข้อมูล ซึ่งจะเสนอในรูปแบบตาราง และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ส่วนสุดท้าย เป็น บรรณานุกรม และภาคผนวก