

การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

Critical Success Factors of Human Resource Development Achievement of Automotive and Parts Industry

ธิดานันท์ ธิดา¹
สักรินทร์ อยู่ผ่อง²
วรกมล วิเศษศรี³

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ด้วยวิธีสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านองค์กรหรือหน่วยงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และทุกปัจจัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับค่าที่มากที่สุด คือปัจจัยผู้บริหาร ให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงาน ใน ค่ารองลงมาคือปัจจัยผู้บริหารมีความพร้อมกล้าที่จะเผชิญ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาพนักงาน และพนักงานมีการติดตามความเคลื่อนไหวด้านการพัฒนา อยู่ในระดับค่าต่ำที่สุด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The purpose of this research was to study achievement factors of human resource development in auto part manufacturing industries. It was quantitative research by survey method, population were engineers, assistant managers, executives and managing directors in auto part manufacturing industries. The research tools were questionnaires and the statistics used for analyzing. The collected data were frequency, percentage, mean (\bar{X}) and Chi-Square Test using Software.

The results of personal factors revealed that majority of population was female, aged 26 - 35 years with bachelor degree, working in managerial jobs, positioned of assistant manager in current jobs with 5-10 year working experience.

The results of achievement factors revealed that operator factor was at the high level. Management factor to support source of employee development was at the highest level followed by the factor of readiness for challenge facing skillful in operator's problem solving and operator while the factor on the development follow up was at the lowest level with 0.05 significance.

Keywords : Auto-part Manufacturing Industries, human resource development, achievement factors

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่องค์กรเพื่อนำเอาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อมุ่งหวังพัฒนาองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) กลายเป็นโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ที่สามารถติดต่อเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนและเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและมีการเข้าถึงโลกของข้อมูล (World Wild Access) ได้มากขึ้น (จำเจริญ จิตรหลัง, 2555)

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยทั้งด้านการลงทุน การค้า และการจ้างงาน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับสองของประเทศในปี พ.ศ.2550 การผลิตรถยนต์ของไทยจัดเป็นอันดับที่ 15 ของโลก โดยมีภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2555-2559 ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่าประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ในเอเชีย สร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศไทย โดยมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีความแข็งแกร่ง (สถาบันยานยนต์, 2551)

การศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมภาคตะวันออก จึงเป็นงานวิจัยที่สามารถจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเสริมสร้างขีดความสามารถสูงส่งต่อไป

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้ประกอบการ (Critical Success Factor Analysis) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, (2555 : 7-8) ได้ให้ความหมายปัจจัยแห่งความ

สำเร็จ (Critical Success Factor : CSF) คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีหรือให้เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ แต่ละองค์กรจะมี ปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นหลักหมายที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น มีอยู่ด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่น (Drive) ในชีวิตจริงแล้วการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นหัวใจสำคัญประการแรกที่ทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติ เมื่อมีความเพียรอยู่ที่ไหน ความสำเร็จย่อมอยู่ที่นั่น "ไม่มีความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ใดๆ ที่จะได้มาจากความเพียรพยายามเพียงน้อยนิด" 2) ภูมิปัญญา (Knowledge / Wisdom) ไม่ว่าจะเป็ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทั้งทางด้านเทคนิคและด้านการบริหารที่ต้องมีอย่างครบถ้วน 3) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มพูนภูมิหลังแห่งปัญญาอยู่ตลอดเวลา อันจะนำมาซึ่งโอกาสทางธุรกิจอย่างมากมายมหาศาล 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Personal Creativity) อันเนื่องมาจากรูปแบบวิถีคิด (Mental Ability) ที่จะก่อให้เกิดมุมมองแปลกๆ ใหม่ๆ (New Paradigm) ที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ สามารถที่จะแสวงหาโอกาส (Opportunity Seeking) เพื่อนำมาบริหารและพัฒนาให้เกิดเป็นคุณค่าแก่ธุรกิจของตน ทั้งในด้านของการปรับปรุงระบบงานทั่วไป ระบบการผลิต ระบบการตลาด และระบบการบริการลูกค้า ตลอดจนระบบการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 5) มนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร (Human Relations & Communications Ability) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับการติดต่อสื่อสารให้บริการแก่ลูกค้า และบริหารทีมงานขนาดเล็กให้มีความมุ่งมั่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเข้าใจในทิศทาง กลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างสอดคล้องกัน โดยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการที่จะเป็นทั้งเจ้าของกิจการ และผู้จัดการในเวลาเดียวกันนั้นคือ เขาว์อารมณ์หรือ ความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (Emotional Quotient - EQ) 6) ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (Problem Solving & Decision Making Skill) ในการประกอบธุรกิจส่วนตัวนั้น บ่อยครั้งที่จะต้องเผชิญกับปัญหาเชิงระบบของตัวธุรกิจ รวมถึงปัญหารายวันที่เกิดแก่ลูกค้าและสินค้า บริการ ความเข้าใจในตัวปัญหา เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ ตลอดจนการวิเคราะห์ความคุ้มค่าเพื่อตัดสินใจจะเป็นทักษะที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ได้เป็นอย่างดี 7) การบริหารเวลา (Time Management) ความยุติธรรมเพียงประการเดียวที่ปรากฏ

อยู่บนโลก นี้ก็คือ เวลาทุกคนมี 24 ชั่วโมงเท่าๆ กัน ขึ้นอยู่กับว่าใครจะใช้ให้หมดไปในลักษณะใด เวลาสำหรับเจ้าของธุรกิจ มีคุณค่าอย่างไรจึงจะเกิดคุณประโยชน์แก่ลูกค้า แก่ครอบครัว และแก่สุขภาพส่วนตัว

3. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

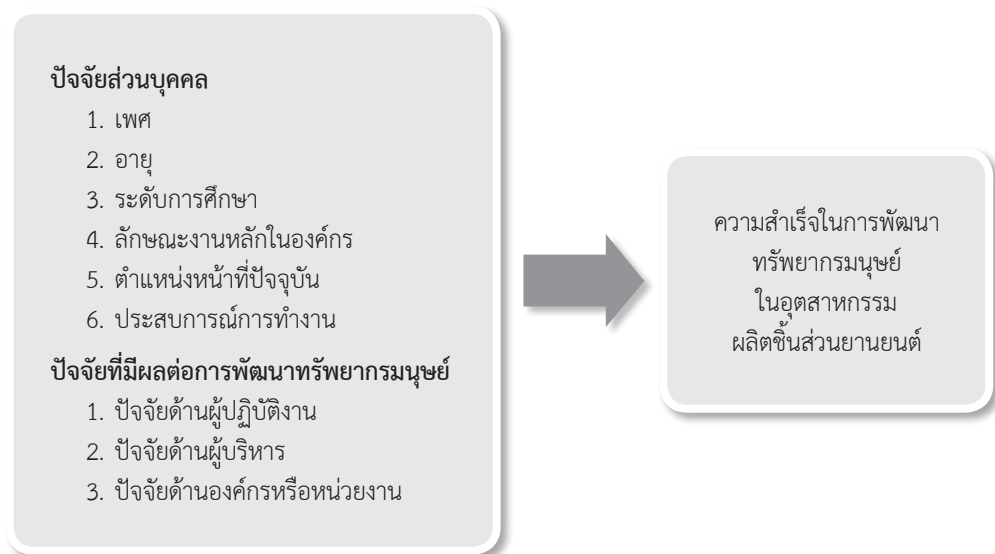
3.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

4. สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

5.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite Population) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปรียบเทียบจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (1970: 607-610 อ้างถึงในบุษรา ประกอบธรรม, 2554: 37) ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 และระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน

5.1.3 ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยศึกษาจากบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 354 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มากที่สุด

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนโดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะ

งานหลัก ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) รวมข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น ปัจจัยสู่ความสำเร็จ 3 ด้าน ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านผู้บริหาร ด้านองค์กร/หน่วยงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ผลลัพธ์ที่ได้จากแบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำความคิดเห็นมาสรุปจำแนกต่อไป

5.3 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นยานยนต์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 354 คน

5.4 สถิติที่ใช้

5.4.1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร หาค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4.2 วิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแต่ละปัจจัยและเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้

5.4.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ และความคิดเห็นต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานในองค์กร ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ มีสมมติฐานทางสถิติ

(1) HO : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล

HA : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล

(2) HO : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน

HA : ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน

6. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้านในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	3.78	0.79	มาก
2. ด้านผู้บริหาร	3.82	0.83	มาก
3. ด้านองค์กร/หน่วยงาน	3.72	0.82	มาก
รวม (เฉลี่ย)	3.77	0.81	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.82$) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$) และปัจจัยด้านองค์กร/หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันกับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านลักษณะงานในองค์กร ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 และประสบการณ์การทำงาน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีลักษณะของปัจจัยย่อยที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานด้านการบริหารจัดการมากที่สุด และปัจจัยย่อยด้านประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่างกันกับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีลักษณะของปัจจัยย่อยที่สอดคล้องกัน คือ กลุ่มพนักงานเพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 26 – 35 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มากที่สุด และตำแหน่งหน้าที่ผู้จัดการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

การเปรียบเทียบปัจจัยทุกด้านได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านผู้บริหาร และด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ที่แตกต่างกันมีความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยทุกด้าน ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยทุกด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	c ²	Sig.
ด้านผู้ปฏิบัติงาน	13	265	225	35	354	4.351E2 ^a	0.000
ด้านผู้บริหาร	9	74	215	56	354	5.541E2 ^a	0.000
ด้านองค์กร/หน่วยงาน	7	107	206	34	354	5.890E2 ^a	0.000

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประสพการณ์	เพศ		อายุ		ระดับ การศึกษา		ลักษณะงาน		ตำแหน่ง หน้าที่		ประสพการณ์ ทำงาน	
	x ²	Sig.	x ²	Sig.	x ²	Sig.	x ²	Sig.	x ²	Sig.	x ²	Sig.
ด้านผู้ปฏิบัติงาน	3.69	0.07	15.14	0.11	29.14	0.86	29.21	0.45	26.01	0.00	25.73	0.10
ด้านผู้บริหาร	5.33	0.27	25.16	0.04	69.47	0.05	64.55	0.01	28.86	0.01	61.68	0.00
ด้านองค์กร / หน่วยงาน	5.92	0.35	23.53	0.06	34.44	0.82	39.2	0.08	25.52	0.00	28.43	0.001
ในภาพรวม	8.48	0.18	20.91	0.39	49.41	0.92	35.79	0.10	35.01	0.00	26.84	0.02

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านผู้บริหาร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านอายุ ลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ และประสพการณ์ทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยด้านด้านองค์กร/หน่วยงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ และประสพการณ์ทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมทั้งหมดได้แก่ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์กร/หน่วยงาน พบว่าปัจจัยส่วน

บุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ และประสพการณ์การทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ของความคิดเห็นต่อปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตามทัศนคติของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผู้ปฏิบัติงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่ามากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง และ พนักงานมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อแนวทางใด และผู้บริหารต้องชี้แนะให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของตนเองและเต็มใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดนิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2555) ในเรื่องของปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor: CSF) คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ต้องทำให้มีหรือให้เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ คือเป็นการให้หลักการ แนวทาง หรือวิธีการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้แต่ละองค์กรจะมีปัจจัยแห่งความสำเร็จเป็นหลักหมายที่เป็นรูปธรรมในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

7.2 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่ามากที่สุด ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงานให้การเสริมแรงทางสร้างสรรค์แก่พนักงาน สร้างความรู้ความเข้าใจกระบวนการและเทคนิคพัฒนาพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาพนักงาน มีความพร้อมกล้าที่จะเผชิญ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาพนักงาน มีปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องให้การช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน เข้าถึงได้ง่าย ให้ความเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีพฤติกรรมกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ร่วมงาน

เกิดความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถของตนเอง และมีอิสระทางความคิด (โรเบิร์ต เฮาส์, 1974 รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2555 อ้างใน ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555 : 81)

7.3 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านองค์กร/หน่วยงาน ตามทัศนะของผู้บริหารและปฏิบัติงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่าองค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่ามากที่สุด องค์กรมีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการของพนักงานในการพัฒนา มีปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลมาศ ศิริมาตย์ (2556) ที่มีการศึกษาพบว่าองค์กรที่ตีตราสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตการทำงาน และเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้สามารถใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนให้การศึกษารู้อย่างระหว่างพนักงานได้ สอดคล้องกับปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรคือการได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสมทำให้พนักงานยังคงอยากทำงานกับบริษัทต่อไป และคิดว่าองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการอย่างเพียงพอ

จากความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ที่ทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นนักกลยุทธ์ที่มีความรอบรู้และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารองค์กร รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการจัดระบบข้อมูลความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจทางการจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการ

วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ด้านผู้ปฏิบัติงาน

8.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า บริษัทควรจัดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นรูปแบบและวิธีการที่พนักงานสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างแท้จริง เช่น การจัดอบรมให้พนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถภายหลังการอบรมเพื่อประเมินผลการเลื่อนตำแหน่งงานหรือได้รับรางวัลพิเศษ เป็นต้น

8.1.2 บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายในและภายนอกบริษัทและควรเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตนเองต้องการแก่ผู้บริหาร เพื่อสร้างความรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ

8.2 ด้านผู้บริหาร

8.2.1 ผู้บริหารของบริษัทควรรักษาระดับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติให้แก่พนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

8.2.2 ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี มีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการให้ความร่วมมืออย่างดีสนับสนุนด้วยความเต็มใจและจริงใจ มีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8.3 ด้านองค์กรหรือหน่วยงาน

องค์กรหรือหน่วยงานการส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการและจัดกิจกรรมการพัฒนาที่ปฏิบัติเอง และรับการพัฒนาจากผู้อื่นเช่น การประชุมพิเศษ การศึกษาดูงาน การประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาจากเอกสารต่างๆ

9. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

9.1 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในพื้นที่ที่กว้างขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลมาดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

งาน และผู้บริหาร ที่มีอายุ เพศ ประสบการณ์อื่นๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ตามหน่วยงาน ประเภทธุรกิจที่ต่างกัน

9.3 ควรมีการศึกษาวิจัยความต้องการการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร เพื่อจะได้ข้อมูลมาดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตามทัศนคติของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

10.1 พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่ามากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายชื่อพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง และ พนักงานมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคล อันเป็นที่ต้องการขององค์กร โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและการเปลี่ยนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบในแนวทางใด และผู้บริหารต้องชี้แนะให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของตนเองและเต็มใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดนิ่ง

10.2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่ามากที่สุด ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาพนักงาน ให้การเสริมแรงทางสร้างสรรค์แก่พนักงาน สร้างความรู้ความเข้าใจกระบวนการและเทคนิคพัฒนาพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีพัฒนาพนักงาน มีความพร้อมกล้าที่จะเผชิญ และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาพนักงาน มีปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในขณะที่มีการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรด้วย การสนับสนุนทรัพยากร ปัจจุบัน

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพมีคุณภาพองค์กรนั้นจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ องค์กรจะต้องมีการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่หรือพนักงานเก่าจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในการพัฒนาพนักงานจะพัฒนาทางด้านต่างๆ คือ ด้านความรู้ (Knowledges) ด้านทักษะ (Skills) และด้านทัศนคติ (Attitudes)

10.3 องค์กรมีการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่ามากที่สุด องค์กรมีการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการของพนักงานในการพัฒนา มีปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะการกำหนดกรอบนโยบายที่ให้ความสำคัญแก่พนักงานชัดเจน ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น

จากความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ผู้ที่ทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นนักกลยุทธ์ที่มีความรอบรู้และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารองค์กร รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการจัดระบบข้อมูลความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจทางการจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อแผนธุรกิจขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

11. เอกสารอ้างอิง

กุลมาศ ศิริมาตย์ (2556). ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมขององค์กรในการก้าวเข้าสู่ AEC กรณีศึกษาโรงเรียนการจัดการโรงแรมนานาชาติ(ประกาศนียบัตร) : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2551). ปัจจัยแห่งความสำเร็จ. (สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2555). จาก <http://www.dip.go.th/Default.aspx?tabid=55>

จำเริญ จิตรหลัง (2555). นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ. (สืบค้นวันที่ 5 มิถุนายน 2557). จาก <http://www.newweb/index.php/2013-05-21-02-02-10/655-lifelong-learning>.

ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุษรา ประกอบธรรม (2553). สร้างสรรค์สื่อทางธุรกิจกับ QR Code. วารสารนักบริหาร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกอน อินดัสทรีส ประเทศไทย (จำกัด). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สถาบันยานยนต์ (2551). อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (สืบค้นวันที่ 5 สิงหาคม 2557). จาก <http://www.thaiauto.or.th/2012/th/about-us/policies-and-plans.asp>