

การพัฒนาทฤษฎาการณุขยัที่ส่งผลต่อประสิทธิภัพในการท้งาน ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC

พิพรธณั พิเชฐศิริประภา¹ ชัยฤทธิ ทอรรอด²
นรินทร สมทอง³ วัฒนา พิลาจันทร⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC และ (2) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์การ ส่วนอายุระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือนอายุการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และ (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก, ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก, ส่วนความสัมพันธ์ในภาพรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระดับ 0.01 ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า องค์การต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนงบประมาณขึ้นทุกปีในการรองรับบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาทุกฝ่ายภายในองค์การ ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพในการทำงาน; ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

พิพรธณั พิเชฐศิริประภา, ชัยฤทธิ ทอรรอด, นรินทร สมทอง และวัฒนา พิลาจันทร. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC. วารสารดุขภูภัณทิตทงสัณคคาสตร, 11(1), 383-394.

^{1,4} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

422 ถนนมรุพงษ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000, ประเทศไทย

อีเมล: pichetsiraprapa_nui@hotmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Human Resources Development Affecting the Working Efficiency of the Manufacturing Industrial Sector in the Eastern Region to Support the AEC

Pipat Pichetsirapapa¹ Chairit Thongrawd²
Narintorn Somthong³ Wattana Philajan⁴

Abstract

This article research has the following objectives: (1) To study personal factors affecting the working efficiency of the manufacturing industrial sector in the Eastern Region to support the AEC; and (2) To study the human resources development affecting the working efficiency of the manufacturing industrial sector in the Eastern Region to support the AEC.

The quantitative research found that: (1) The personal factors affecting the working efficiency revealed that different genders affected the working efficiency differently in both the working morale and the organizational royalty. On the other hand, there was no difference when age, education, working department, monthly earning, working duration, and quality of living in the work place were compared; and (2) The human resources development affecting the working efficiency revealed that the human resources development was at a high level. The working efficiency was at a high level. While the general relationship of the human resources management and the working efficiency was related at a statistical significant level of 0.01 The qualitative research revealed that the organization had to prepare the yearly human resources development plan and financial budgeting plan to enroll personnel who all needed internal improvement within the organization. On the other hand, the working efficiency needed success indicators for the evaluation of the goals set by the organization.

Keywords: Human Resources Development; Working Efficiency; Manufacturing Industrial Sector

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Pichetsirapapa, P., Thongrawd, C., Somthong, N., & Philajan, W. (2021). The human resources development affecting the working efficiency of the manufacturing industrial sector in the eastern region to support the AEC. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 11(1), 383-394.

^{1,4} Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University
422 Maruphong Road, Muang, Chachoengsao Province, 24000, Thailand
Email: pichetsirapapa_nui@hotmail.com

² Faculty of Business Administration (International Program), Southeast Asia University

³ Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีย่อมมีผลต่อการบริหารจัดการองค์การไม่ว่าจะเป็นการนำเครื่องจักรอัตโนมัติมาควบคุมกระบวนการผลิตให้มีความทันสมัยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและลดการจ้างแรงงานของพนักงานในองค์การได้เป็นจำนวนมาก รวมไปถึงสามารถเพิ่มยอดการผลิตและเพิ่มการจำหน่ายได้มากขึ้น อนึ่งอุตสาหกรรมภาคการผลิตเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ และอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมอื่นๆ อีกมากมายที่ทำให้ระบบฐานเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าตามแผนพัฒนาประเทศในการสนับสนุนอุตสาหกรรมทุกภาคส่วน จึงทำให้อุตสาหกรรมการผลิตต้องมีการพัฒนาองค์การอยู่เสมอและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมๆ กันเพื่อนำพาอุตสาหกรรมการผลิตประเทศไปสู่ “เศรษฐกิจ 4.0” ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้สาเหตุของปัญหาอีกประการที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตได้มีการโยกย้ายหรือการขยายฐานการผลิตไปยังประเทศต่างๆ ในอาเซียน เพราะเนื่องจากค่าจ้างแรงงานในอาเซียนมีค่าจ้างแรงงานถูกกว่าในประเทศไทย และทรัพยากรต่างๆ ของประเทศอื่นในอาเซียนยังมีจำนวนมากเพียงพอในการลงทุน จึงเป็นสาเหตุทำให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยต่างตื่นตัวในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถแข่งขันกับประเทศในอาเซียนให้ได้ และทำให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตทุกองค์การต้องมีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในด้านสายงานหรือการให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การไปพร้อมๆ กันเพื่อเป็นการสร้างจุดเด่นให้กับองค์การที่

จะไม่ให้อุตสาหกรรมการผลิตรายอื่นๆ ย่ำฐานการผลิตไปยังประเทศในอาเซียนได้ แต่ทั้งนี้หากพนักงานไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้วย่อมทำให้องค์การอยู่ไม่รอดและส่งผลต่อการเลิกกิจการได้ ดังนั้นทุกภาคอุตสาหกรรมต้องใส่ใจดูแลพนักงานที่มีศักยภาพชำนาญการให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้ยาวนานและองค์การต้องสร้างความมั่นคงเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่จะทำให้มีความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การสืบต่อไปได้ นอกจากนี้สาเหตุที่สำคัญที่องค์การต้องมุ่งเน้นกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นคือประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนและทำให้องค์การมีผลประกอบการที่ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้เช่นกัน

ดังนั้น จากที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC และความมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมการผลิตให้มีศักยภาพรองรับอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การใส่ใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นส่งผลต่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิต และส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของลูกค้าเพื่อรองรับ AEC ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC
2. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการวางแผนพนักงานในตอนเกษียณอายุงาน เป็นต้น ปัจจัยส่วนบุคคลเช่น อายุ เพศ การศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC (อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์) โดยได้แบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC

วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC เพื่อให้องค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำแนวทางที่ได้ไปจัดทำกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ประโยชน์ทางวิชาการ เป็นการเพิ่มองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลและตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการสร้างมุมมองจากการทบทวนวรรณกรรมโดยมีตัวแปรวัดสามารถนำไปปรับใช้ได้ในวงการวิชาการ

3. ประโยชน์ทางการจัดการ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการบริหารจัดการองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ในภาคอุตสาหกรรมและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการและสิ้นสุดกระบวนการออกมาเป็นปัจจัยนำออกให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสูงสุด และ Becker and Neuhauser (1975) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในองค์กรจะต้องมี คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ได้ นอกจากนี้กรอบของตัวแปรตามแนวคิด Morse (1955) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน เกิดความรักในองค์กรสามารถจูงใจให้

ทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Davis (1951) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็น ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

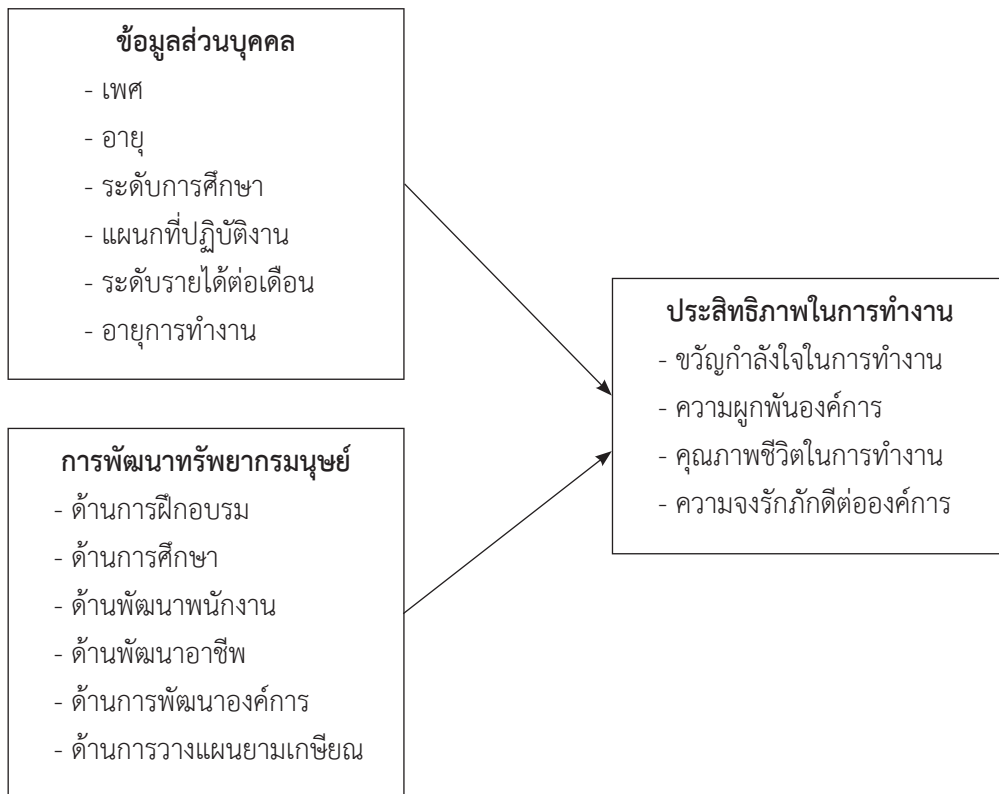
แนวคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษารูปธรรมที่บ่งบอกลักษณะอายุ เพศ การศึกษา รายได้ หน้าที่ตำแหน่งงาน และอื่นๆ เป็นต้น เช่นเดียวกับ Serirat (2003) พบว่า เป็นปัจจัยที่ทำการศึกษาลักษณะบุคคลที่แสดงความคิดเห็นหรือทัศนคติในมุมมองที่แตกต่างกัน อาทิเช่น อายุ เพศ การศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่ทำการศึกษามีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันและจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ส่งผลต่อกระบวนการทำงานที่รวดเร็วถูกต้องแม่นยำเพิ่มขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และทำให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร Armstrong (2006) พบว่า การนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ทุกองค์การทำให้บุคลากรมีคุณค่ามากขึ้นและทำให้คุณภาพของการทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ นอกจากนี้กรอบของตัวแปรตามแนวคิด Werner and Desimone (2006) และ Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright (2008) พบว่า การวางแผนกิจกรรมโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพิ่มทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเริ่มตั้งแต่ การ

ฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนางานและการพัฒนาอาชีพ เช่นเดียวกับ Dessler (2006) พบว่า เป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ การฝึกอบรม การพัฒนาพนักงาน การศึกษา การพัฒนางานและการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ระหว่างบุคลากรให้มุมมองทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Pholnil (2015) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด เช่นเดียวกับ Pimchangthong and Suthisanonth (2015) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมเพศ การศึกษา แผนกในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอันเกิดจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร และ Mingjaroenporn (2013) พบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานของ องค์กร ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง และ (4) ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC

สมมุติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการระเบียบวิธีการวิจัยเพื่อศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออก

เพื่อรองรับ AEC (อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์) โดยได้แบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) การศึกษาประชากรและกลุ่มอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC จำนวน 400 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งให้ครอบคลุมงานวิจัยและทำการทดสอบเครื่องมือเพื่อตรวจหาความ

เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำข้อมูลที่ได้ทำการประมวลผลมาวิเคราะห์ ส่วนการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (inferential statistics) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) การศึกษาประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) มีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากแบบสอบถามแบบเปิดกว้างถึงโครงการสร้าง และทำการสรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณของข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 อายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจะศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 แผนกที่ปฏิบัติงานจะเป็นแผนกผลิต จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ระดับรายได้ต่อเดือนจะอยู่ในช่วงรายได้ 30,001-35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 อายุการทำงานจะอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมเพศ การศึกษา แผนกในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอันเกิดจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรและส่วนอายุไม่ค่อยมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่าที่ควรเพราะคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าก็สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่เสมอ และต่อเนื่องตามนโยบายขององค์กร ดังนั้นสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความเห็นที่สอดคล้องกันทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC

2. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่เกี่ยวข้องพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.235$) โดยอันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.356$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.379$) ด้านการพัฒนาพนักงาน ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.473$) ด้านการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.386$) ด้านการวางแผนยามเกษียณ ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.392$) และ ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.511$)

2. ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.167$) โดยอันดับแรก พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.300$) รองลงมา คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.260$) ความผูกพันองค์กร ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.321$) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.292$)

ผลการวิเคราะห์สถิติและความสัมพันธ์ของตัวแปร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การทดสอบสมมุติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ขวัญกำลังใจ ในการทำงาน	ความผูกพัน องค์กร	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความจงรักภักดี ต่อองค์กร	ภาพรวม
อายุ	*	*	-	-	*
เพศ	-	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	*	*	*	*	*
แผนกที่ปฏิบัติงาน	*	*	*	*	*
ระดับรายได้ต่อเดือน	*	*	*	*	-
อายุการทำงาน	*	*	*	*	*

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความ

จงรักภักดีต่อองค์กร

สมมุติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC

1. การวิเคราะห์ Correlation ของภาพรวมแต่ละตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ตาราง 2

การวิเคราะห์ Correlation

Correlations			
		การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.113
	Sig. (2-tailed)		.024
	n	400	400

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตาราง 2

การวิเคราะห์ Correlation (ต่อ)

Correlations			
		การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
ประสิทธิภาพในการทำงาน	Pearson Correlation	.113	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	n	400	400

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรของภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.334 คิดเป็นร้อยละ 9.8 ด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.362 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.292 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.258 และในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากร โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.331 ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ดังนี้ $Y = 3.436 + 0.091 + 0.078 + 0.061 + 0.022$ และมีความสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.331

ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสำคัญกับด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนางาน และ ด้านการวางแผนงานเกษียณ โดยองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (2) ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานจากการประเมินผลจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพสำเร็จให้กับองค์กรนั้นคือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร และ (3) องค์กรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนงบประมาณขึ้นทุกปีในการรองรับบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาทุกฝ่ายภายในองค์กร ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้นสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องสนับสนุนกันทุกด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ AEC

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาจะศึกษาในระดับปริญญาตรี แผนกที่ปฏิบัติงานจะเป็นแผนกผลิต ระดับรายได้ต่อเดือนจะอยู่ในช่วงรายได้ 30,001-35,000 บาทต่อเดือน อายุการทำงานจะอยู่ในช่วง 5-10 ปี ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม เพศ การศึกษา แผนกในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอันเกิดจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรและส่วนอายุไม่ค่อยมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่าที่ควรเพราะคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าก็สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่เสมอและต่อเนื่องตามนโยบายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pimchangthong and Suthisanonth (2015) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอันเกิดจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานเหมือนกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.235$) และประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.167$) ผลการวิเคราะห์สถิติและความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับ Pholnil (2015) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ส่วนความสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านพัฒนาพนักงาน ด้านพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนางานองค์กร และการวางแผนยามเกษียณ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.331 สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานจากการประเมินผลจะส่งผลต่อประสิทธิภาพประสบความสำเร็จให้กับองค์กรนั้นคือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร และสิ่งสำคัญขององค์กรต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนงบประมาณขึ้นทุกปีในการรองรับบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาทุกฝ่ายภายในองค์กร ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เช่นเดียวกับ Mingjaroenporn (2013) พบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กร ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปานกลาง และ (4) ประสิทธิผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ Chomkaew, Puwitthayathorn and HathaivaseawongSuksri (2017) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาดังกล่าว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับ

บุคลากรอยู่เสมอ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำให้เกิดความเชี่ยวชาญส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

2. องค์กรควรจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเอื้อประโยชน์ต่อบุคลากรที่พร้อมจะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ โดยเน้นการจัดกิจกรรมระหว่างปฏิบัติงานเนื่องจากระหว่างปฏิบัติงานอยู่แล้วหากเกิดปัญหาก็สามารถให้หัวหน้าหรือส่วนงานที่จัดกิจกรรมได้สอนงานหรือให้คำปรึกษาได้ช่วยแก้ไขปัญหาระหว่างงานได้อย่างรวดเร็ว

3. องค์กรควรจะต้องมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอยู่เสมอและต่อเนื่องที่จะกระตุ้นให้ทุกคนเกิดการพัฒนาตนเองส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน มีระเบียบวินัยเคารพกฎระเบียบขององค์กร

4. องค์กรควรสร้างความท้าทายในการทำงานให้ มีระดับความยากง่ายของงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาตัวบุคลากรเองและทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุดได้

References

- Armstrong, M. (2006). *Performance management* (3rd ed.). Thomson-Shore.
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The efficient organization*. Elsevier.
- Chomkaew, N., Puwitthayathorn, T., & HathaivaseawongSuksri, N. (2017). Relationship between human resource management, organizational engagement, and staff work efficiency at Suratthani Rajabhat University. *Journal of Management Sciences*, 4(2), 89-116. [In Thai]
- Davis, R. C. (1951). *The fundamental of job management*. Harper & Brother.
- Dessler, G. (2006). *A framework for human resource management*. Pearson.
- Mingjaroenporn, S. (2013). Human resource development and organizational performance of the Government Savings Bank. *Academic Services Journal*, 24(2), 157-167. [in Thai]
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in the white collar job*. University of Michigan Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2008). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Pimchangthong, D., & Suthisanonth, A. (2015). Human resources development in learning for business competition in local area toward knowledge society. *Suthiparithat Journal*, 29(90), 14-30. [in Thai]
- Pholnil, S. (2015). *Human resource development and organizational climate influencing teamwork: A case study of department of national parks, wildlife and plant conservation*. Master' thesis in public administration, Silpakorn University. [in Thai]
- Serirat, S. (2003). *Modern marketing management*. Theera Film and Side Text.[in Thai]
- Werner, J. M., & Desimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4th ed.). South Western Thomson.