

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์

Competency Development of the Employees in the
Automotive Industry

ณัฐวีร์ นุชเหลือบ

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โทร. 090-567-7951 E-mail: n.natthawee@gmail.com

สุพรรณษา ฉั่วตระกูล

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โทร. 062-641-6262 E-mail: c.supansa11@gmail.com

สุนีย์ วรรณโกมล

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Natthawee Nuchluab

Faculty of Business Administration

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Supansa Chourtrakoon

Faculty of Business Administration

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Sunee Wantanakomol

King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า: 22 มีนาคม 2561 ตอปรับ: 1 สิงหาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ (Chi - Square) สถิติทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านทักษะ 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์กับสถานภาพส่วนบุคคลโดยภาพรวม พบว่าด้านเพศ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถกับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคล

คำสำคัญ: ขีดความสามารถ อุตสาหกรรมยานยนต์ การพัฒนา

Abstract

The purpose of this research aimed to study the needs for competency development of the employees in the automotive industry compared by gender, age, education background, average income per month and career level. The sampling group used in this research was 400 employees in the automotive industry. The tools used in this research was the questionnaire. The statistics used in the research were; the Percentage, Means, Standard Deviation, Chi - Square, t - test and One - way ANOVA with the statistical significance level of .05. 1) Overall the needs for competencies included 3 aspects: knowledge, skills and attributes were high level. When considered in each aspect, it was found that the highest level of competencies were attributes, it showed that the attributes were the most employees in the automotive industry realized the importance of development competencies, followed by knowledge and skills. 2) For the comparison of the difference between the needs for competency development of the employees in the automotive industry with gender, education background, average income per month and career level found that overall was different with the statistical significance level of .05. 3) The analysis result of the relationship between the employees had opinions about development competencies depending on gender, age, education background, average income per month and career level.

Keywords: competency, automotive industry, development

บทนำ

โลกในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจที่แข่งขันกันสูงและรุนแรงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 รวมทั้งแนวโน้มในการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ที่ความรู้และเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ส่งผลให้การแข่งขันในด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอันดับต้นที่จะต้องพัฒนา ปัจจุบันองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ควรเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องมีการสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรเพื่อให้สามารถทำงานตามที่ต้องการได้

อุตสาหกรรมยานยนต์นับเป็นอุตสาหกรรมหลักอุตสาหกรรมหนึ่งของไทย ที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศโดยมีส่วนในมูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศด้านอุตสาหกรรมการผลิต ประมาณร้อยละ 10 นอกจากนี้ ยังสามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในภูมิภาคและระดับโลก ด้วยการมีปริมาณการผลิตรถยนต์มากเป็นอันดับหนึ่งในอาเซียน (แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์, 2555 - 2559)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในสายงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันเทียบเคียงกับอาเซียนและนานาชาติได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ กับสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ กับสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในปี 2558 จำนวน 451,260 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหา

ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 49) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีข้อความจำนวน 50 ข้อ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 77)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) มีจำนวน 3 ข้อ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีการประมวลผลข้อมูลเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

4.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาค่าความถี่แบบสองทาง (Crosstabs)

4.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยแบบจำแนกสองทาง (Compare Means)

4.3 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีความสัมพันธ์กับสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-Square: χ^2) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.4 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t - test) สำหรับสถานภาพด้านเพศ และจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน กรณีพบค่าความแตกต่างผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé Analysis

4.5 แบบสอบถามตอนที่ 4 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียบเรียงออกมาเป็นค่าความถี่ (frequency)

ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์มากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.45$) รองลงมาคือด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.50$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.47$) ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นรายด้าน 5 ลำดับแรกปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ 5 ลำดับแรก

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ	\bar{X}	SD	ระดับความต้องการ
ภาพรวมทุกด้าน	4.16	0.39	มาก
ด้านความรู้	4.15	0.50	มาก
พัฒนาความรู้โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน	4.58	0.69	มากที่สุด
เครื่องมือช่วยในการผลิต	4.46	0.67	มาก
ภาษาต่างประเทศ	4.46	0.79	มาก
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	4.43	0.70	มาก
ด้านทักษะ	4.10	0.47	มาก
สามารถทำงานได้มากกว่า 1 ทักษะ	4.44	0.66	มาก
การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.43	0.61	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหา เช่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.42	0.67	มาก
การทำงานเป็นทีม	4.36	0.81	มาก
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำงานด้านเอกสาร	4.33	0.78	มาก
ด้านคุณลักษณะ	4.24	0.45	มาก
รักษาความปลอดภัยในการทำงาน	4.48	0.60	มาก
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.48	0.61	มาก
ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา	4.42	0.67	มาก
มีการวางแผนการทำงาน	4.39	0.66	มาก
มีความสนใจที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	4.38	0.69	มาก

3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถกับสถานภาพส่วนบุคคล ด้วยไคสแควร์ ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถกับสถานภาพส่วนบุคคล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ	P-Value				
	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
1. จำนวนครั้งที่ควรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในระยะเวลา 1 ปี	0.00*	0.07	0.00*	0.00*	0.00*
2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
3. การส่งเสริมบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถ	0.00*	0.08	0.00*	0.03*	0.08

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถกับสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ขีดความสามารถ	P-Value				
	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
4. ลักษณะงานที่มีผลต่อการพัฒนา ขีดความสามารถ	0.04*	0.00*	0.00*	0.00*	0.24
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ขีดความสามารถ	0.06	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถกับสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

ด้านเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 รายการ

ด้านอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ

ด้านวุฒิการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 รายการ

ด้านตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 รายการ

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ กับสถานภาพส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์	P-Value				
	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
ความต้องการโดยภาพรวม	0.00*	0.51	0.02*	0.00*	0.02*
ด้านความรู้	0.02*	0.21	0.00*	0.00*	0.09
1. ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.26
2. ภาพรวมขององค์กร นโยบาย/การ ดำเนินงานขององค์กร	0.04*	0.01*	0.07	0.01*	0.29
3. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking)	0.01*	0.45	0.00*	0.00*	0.03*
4. การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล (Logical thinking)	0.02*	0.44	0.00*	0.00*	0.02*

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์	P-Value				
	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
5. การบริหารจัดการ	0.47	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*
6. นวัตกรรมและเทคโนโลยี	0.00*	0.02*	0.00*	0.00*	0.01*
7. สถิติเพื่อประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ	0.42	0.37	0.00*	0.00*	0.23
8. คณิตศาสตร์เพื่อประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ	0.03*	0.94	0.01*	0.00*	0.97
9. วัฒนธรรมองค์กร	0.02*	0.35	0.04*	0.15	0.94
10. ระบบประกันคุณภาพ เช่น ISO, TQM	0.09	0.40	0.06	0.01*	0.28
11. การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต	0.46	0.12	0.02*	0.00*	0.12
12. ระบบป้องกันความผิดพลาด เช่น Poka-Yoke	0.81	0.20	0.75	0.22	0.01*
13. เครื่องมือช่วยในการผลิต	0.13	0.01*	0.05*	0.75	0.11
14. การพัฒนาตนเองด้วยวิธี e-Learning	0.69	0.11	0.01*	0.00*	0.22
15. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	0.10	0.25	0.03*	0.07	0.24
16. ภาษาต่างประเทศ	0.90	0.14	0.07	0.00*	0.25
17. พัฒนาความรู้โดยบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	0.57	0.00*	0.15	0.00*	0.14
ด้านทักษะ	0.00*	0.43	0.19	0.06	0.33
18. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน/แผนก (Job Rotation)	0.47	0.00*	0.05*	0.09	0.02*
19. มีพี่เลี้ยงสอนปฏิบัติงานจริง	0.93	0.00*	0.18	0.10	0.01*
20. การทำงานเป็นทีม	0.67	0.80	0.01*	0.82	0.28
21. ทักษะการอ่านแบบ	0.00*	0.05*	0.00*	0.02*	0.15
22. ความสามารถในการแก้ปัญหา เช่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	0.00*	0.51	0.07	0.01*	0.15
23. การเข้าสังคม	0.08	0.71	0.27	0.60	0.21
24. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	0.10	0.20	0.28	0.12	0.51
25. สามารถทำงานได้มากกว่า 1 ทักษะ (Multitasking)	0.07	0.31	0.15	0.06	0.01*
26. การสื่อสารทางวาจา	0.07	0.04*	0.29	0.31	0.12
27. การนำเสนอผลงาน	0.03*	0.01*	0.04*	0.00*	0.97

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนา
ขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
(ต่อ)

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์	P-Value				
	เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
28. การเจรจาต่อรอง	0.45	0.36	0.32	0.00*	0.01*
29. การใช้งานอินเทอร์เน็ต	0.72	0.17	0.03*	0.03*	0.16
30. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการ ออกแบบ	0.00*	0.38	0.00*	0.00*	0.02*
31. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำงานด้าน เอกสาร	0.47	0.06	0.17	0.08	0.12
32. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วย ประมวลผลทางสถิติ	0.73	0.06	0.00*	0.00*	0.01*
33. มีความซื่อสัตย์	0.42	0.55	0.41	0.73	0.38
34. มีความสุขุมรอบคอบ	0.02*	0.16	0.76	0.43	0.74
35. มีความเสียสละ	0.02*	0.02*	0.27	0.16	0.65
36. มีความตรงต่อเวลา	0.02*	0.17	0.64	0.11	0.05*
ด้านคุณลักษณะ	0.05*	0.02*	0.55	0.01*	0.00*
37. สุภาพอ่อนน้อมวางตัวเหมาะสมกับ กาลเทศะ	0.39	0.27	0.74	0.40	0.61
38. การมีอัธยาศัยดี	0.37	0.15	0.43	0.56	0.11
39. เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	0.18	0.07	0.17	0.50	0.11
40. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.23	0.23	0.32	0.96	0.11
41. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.53	0.58	0.30	0.01*	0.18
42. มีบุคลิกภาพที่ดี	0.91	0.02*	0.31	0.00*	0.02*
43. เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา	0.94	0.06	0.14	0.85	0.92
44. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาน ประกอบการ	0.72	0.01*	0.04*	0.15	0.01*
45. มีการวางแผนการทำงาน	0.37	0.00*	0.04*	0.00*	0.00*
46. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	0.29	0.00*	0.74	0.41	0.06
47. ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	0.89	0.00*	0.78	0.01*	0.01*
48. รักษาความปลอดภัยในการทำงาน	0.21	0.01*	0.19	0.00*	0.00*
49. ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา	0.66	0.11	0.41	0.01*	0.01*
50. มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ	0.00*	0.42	0.00	0.00*	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของความ
ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตามสถานภาพส่วน
บุคคล

4.1 ด้านเพศ พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยภาพรวม มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้าน
ความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 15 รายการ

4.2 ด้านอายุ พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยภาพรวม ไม่มี
ความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้และด้านทักษะ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการ
เปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 18
รายการ

4.3 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดย
ภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน
ได้แก่ ด้านความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านทักษะและด้าน
คุณลักษณะ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 21 รายการ

4.4 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นราย
ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และด้านทักษะ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 27 รายการ

4.5 ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดย
ภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน
ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้และ
ด้านทักษะ ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 19 รายการ

5. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็น
และข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ปรากฏผล
ดังนี้

- 5.1 ความรู้/ทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ที่ท่านสนใจพัฒนามากที่สุด
 - ลำดับที่ 1 โปรแกรมทางด้าน CAD/CAM/CAE เช่น Solidworks, Autocad
 - ลำดับที่ 2 โปรแกรมทางด้านงานเอกสาร (Microsoft Office)
 - ลำดับที่ 3 โปรแกรมทางด้านระบบควบคุมอัตโนมัติ เช่น PLC, Labview
- 5.2 ความรู้/ทักษะ ด้านภาษาที่ท่านสนใจพัฒนามากที่สุด
 - ลำดับที่ 1 ภาษาอังกฤษ
 - ลำดับที่ 2 ภาษาญี่ปุ่น
 - ลำดับที่ 3 ภาษาจีน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในเกณฑ์มาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland (1973) กล่าวไว้ว่า บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานได้ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (1956) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านเจตคติความเชื่อ (Affective Domain) และด้านทักษะ (Psychomotor Domain) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านคุณลักษณะ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะมากที่สุด ส่วนความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้เป็นลำดับที่สอง และความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านทักษะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สาม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านทักษะเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วีระกาจ ดอกจันทร์ (2557) ที่พบว่าขีดความสามารถทั้งสามด้านของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สามารถเรียงลำดับของระดับขีดความสามารถ ได้ดังนี้คือ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่สนใจในเรื่องรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของผู้สอนงานจึงทำให้

ขีดความสามารถด้านทักษะ และด้านความรู้ มาเป็นลำดับที่สองและสาม ส่วนลำดับแรกเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือขีดความสามารถ ด้านเจตคติหรือคุณลักษณะ

2. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์กับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 ด้านเพศ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากกว่าเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยคาดหวังให้เพศชายเป็นผู้นำมากกว่าเพศหญิง อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมยานยนต์มักเป็นเพศชาย

2.2 ด้านอายุ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะ มากกว่าผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม 8 ขั้น ของ อิริกสัน อยู่ในขั้นที่ 7 การสืบทอดกับการคำนึงถึงแต่ตนเอง (Generativity vs Self absorption) ช่วงวัยนี้เป็นวัยที่สนใจและต้องการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม โดยความรู้สึกต่อสังคมนั้นจะเข้ามารวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชีวิตส่วนตัว รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ปัญหาครอบครัว และเลี้ยงดูบุตรด้วยความเอาใจใส่ ระเบียบนี้เป็นระเบียบที่บุคคลตั้งใจทำงานเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้น รวมทั้งพัฒนาการทางจริยธรรมก็มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน

2.3 ด้านวุฒิการศึกษา มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถโดยภาพรวมมากกว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวุฒิการศึกษามีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้มากกว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนนท์พัชร ใฝ่พูล (2559) ที่พบว่าอาจเป็นเพราะผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานทั้งด้านบริหารและด้านปฏิบัติ จึงทำให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ดังนั้นจึงมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ทั้งในภาพรวมและในด้านความรู้มากกว่า

2.4 ด้านระดับตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหาร มีความต้องการพัฒนา ขีดความสามารถโดยภาพรวมมากกว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน/ช่างเทคนิค เมื่อเปรียบเทียบ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านระดับตำแหน่งมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งผู้บริหาร มีความ ต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านคุณลักษณะมากกว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน/ช่างเทคนิค สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา รัตมีธรรม (2546 อ้างถึงใน ศรีณนพัชร์ ใฝ่พูล, 2559) นิยาม สมรรถนะว่าคือกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของ ตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สร้างเสริมขึ้นใหม่ได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาลึกลงไปโดยการแบ่งตามแต่ละแผนกที่รับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ เช่น แผนกผลิต แผนกประกันคุณภาพ แผนกบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนา ขีดความสามารถของแต่ละแผนกอย่างแท้จริงและใช้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรสำหรับแผนกนั้นๆ
2. ควรทำการเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศว่ามีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรไทยกับต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.
- พิไลวรรณ เสนิวังศ์ ณ อยุธยา. (2561). การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้าน การเงินการคลังของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(3): 179.
- วีระกาจ ดอกจันทร์. (2557). รูปแบบการพัฒนาผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิต. สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและ ทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศรีณนพัชร์ ใฝ่พูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอ เมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). **แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี 2555 - 2559**. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.thaiauto.or.th/2012/th/research/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). **ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร**. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2559, จาก <http://leedx.in.th/leedx/public/service/85>
- Bloom, Benjamin A. (1956). **Taxonomy of Education Objective Handbook I: Cognitive Domain**. New York: David Mc Kay Company.
- Competencies, Department of Labour Protection and Welfares (DLPW), Ministry of Labour. Journal of the Humanities and Social Sciences Rajapruek University, 4(3) (October-January). (in Thai)**
- Dokchan W. (2014). **The Model for Developing Trainers in the Auto Part Manufacturing Factories**. (Doctor's Thesis). King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Industrial Business and Human Resource Development. (in Thai)
- from <http://leedx.in.th/leedx/public/service/85>
- National Statistical Office. (2558). **Population Census**. Retrieved October 3rd, 2016,
- Phaipoon, S. (2016). **The operational performance of municipal personnel Kalasin Muang Kalasin District, Kalasin Province**. Master's thesis. Rajabhat Mahasarakham University. (in Thai)
- Seneewong Na Ayuthaya, P. (2561). **An Evaluation of Financial Officers'**
- Silpcharu, T. (2014). **Researching and Statistical Analysis with SPSS and AMOS**. Bangkok: Business R&D. (in Thai)
- Thailand Automotive Institute Ministry of Industry. (2012). **Master Plan for Automotive 2012-2016**. Retrieved October 3rd, 2016, from http://www.thaiauto.or.th/2012/th/research/research-detail.asp?rsh_id=39