

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

Human Resource Development Affecting in Operation Competency of Production Supervisor in Food Industry

◆ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Prasit Detnakarin

Ph.D. Student in Management Program, Faculty of Political Science,

North Bangkok University, Thailand, E-mail: Prasit.det@northbkk.ac.th

◆ สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Sanit Sirivisitkul

Assistant Professor, Faculty of Political Science, North Bangkok University, Thailand

E-mail: sanit.si@northbkk.ac.th

◆ ชัยวุฒิ จันมา

อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Chaiwut Janma

Lecturer, Faculty of Political Science, North Bangkok University, Thailand

E-mail: chaiwut@siamcom.co.th

Received: September 25, 2019 ; Revised: October 31, 2019 ; Accepted: November 5, 2019

Abstract

The objectives of the study were to examine in operation competency of production supervisor in food industry in terms of the human resource development factors for forecast effect to in operation competency, survey research was applied. A sample was selected from 220 person of production supervisor in seasoning or food ingredients industry and applying the Krejci and Morgan formula in determining the sample groups to calculate at 95% confidence interval. Research tool was quantitative questionnaire, Statistics including's average value, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the study were as follows, production supervisor in food industry had overall in operation competency at high level, average 3.50, in which the core competency had the highest mean score, followed by functional competency and management competency corresponding, human resource development factors (training, career development, organization development) had positive influent to current competency of production supervisor 32.5 percent was statistically at 0.01 level

Keyword: In Operation Competency, Human Resource Development, Production Supervisor

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ผลิตเครื่องปรุงรสหรือเครื่องประกอบอาหาร จำนวน 220 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งสมรรถนะหลักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาสมรรถนะในงานและสมรรถนะบริหารตามลำดับ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์กรสามารถร่วมอธิบายสมรรถนะปัจจุบันของหัวหน้างานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอาหารร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : สมรรถนะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้างานสายการผลิต

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ องค์กรต่างต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะหากติดอยู่กับความสำเร็จในอดีตคงเป็นเรื่องยากที่จะอยู่รอดได้ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด จึงเป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถของการแข่งขันในทางธุรกิจได้อย่างดี รวมถึงผู้คนจะมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ในทางกลับกันก็ปิดโอกาสสำหรับงานบางอย่างที่อาจจะไม่มีความจำเป็นหรือลบบทบาทลงไปเพราะเทคโนโลยีมาแทนที่ โดยใช้

เครื่องจักรแบบอัตโนมัติที่สามารถทำงานซับซ้อนมากขึ้น เครื่องจักรสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารข้อมูล ประมวลผลผลลัพธ์ และสั่งการอัตโนมัติ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเครื่องจักร เริ่มคิดแทนคนได้มากขึ้น และเป็นการ เปิดโอกาสให้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาทำงานแทน แต่ความเป็นจริงแล้ว บทบาทของคนไม่ได้ลดลง แต่ต้อง ปรับใช้ศักยภาพให้สูงขึ้น เพราะคนเป็นผู้วางแผน ออกแบบ ควบคุม และทำงานร่วมกันกับเทคโนโลยีเหล่านั้น ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โจทย์สำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน คือ การมองเห็นโอกาส จากการพัฒนารอบด้านผสมผสานกับศักยภาพที่องค์กรมีและวางนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และอนาคต (Phochathan, 2017) การพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน บุคคลในองค์กรถือเป็นฟันเฟืองที่ สำคัญสู่ความสำเร็จ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่สามารถใช้ประโยชน์เทคโนโลยีเหล่านั้นได้ก็จะกลับกลายเป็น ความสูญเสียจากการลงทุน ความตื่นตัวด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนายุค 4.0 เป็นประเด็นที่ ทุกองค์กรให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ ซึ่งแนวทางการสร้างพื้นฐานเพื่อต่อยอดสู่นวัตกรรมผ่านการพัฒนา บุคลากรสามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นนักปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพที่มี พื้นฐานความเข้าใจด้านการปรับปรุงพัฒนา และแสวงหาความรู้ใหม่ จากนั้นต่อยอดสู่การเป็นนักส่งเสริม การเพิ่มผลิตภาพ ที่พร้อมทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเป็นแรงผลักดันสำคัญขององค์กรทุกระดับให้ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาตัวเอง และก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับองค์กรในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นคง (Phochathan, 2017) และสอดคล้องกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็น คนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะ ที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษา ศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Office of the National Economics and Social Development Council, 2017)

LinkedIn (2019) ได้ทำการวิเคราะห์ว่าในปัจจุบันปัญหาเทคโนโลยีก้าวเร็วทำให้เกิดช่องว่าง (Skill Gap) ขึ้น ในองค์กรทั่วโลก ทำให้คนทำงานมีทักษะไม่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ เพราะต้องใช้เวลาในการศึกษาที่ยาวนาน ทำให้องค์ความรู้ที่เรียนมาล้าสมัยแล้ว องค์กรต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาโดยการหาวิธี (Upskill) และ (Reskill) สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (Nattawut, 2017) กล่าวว่า จากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรม มากขึ้นทำให้ทักษะของคนจำเป็นต้องปรับตามเทคโนโลยี เพื่อให้พนักงานมีทักษะสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยี อย่างกลมกลืนไปด้วยกับจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กรให้ทันสมัย สามารถสร้างคุณค่า (Value Creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรใน องค์กร

อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานของประเทศในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทาง การเกษตร เป็นแหล่งรองรับแรงงานส่วนใหญ่ของภาคอุตสาหกรรม เป็นอุตสาหกรรมที่กระจายความเจริญ ไปสู่ภูมิภาค และเป็นแหล่งเสริมสร้างรายได้ของครัวเรือนเกษตรกรและชุมชนในชนบทไม่น้อยกว่า 10 ล้านคน

สามารถส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ มากกว่า 200 ประเทศ คิดเป็นมูลค่าเฉลี่ยมากกว่าปีละ 800,000 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนใน GDP เฉลี่ยร้อยละ 8 โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 10.6 ต่อปี ประเทศไทยรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาอาหารไทยไปสู่ครัวโลก (Office of Industrial Economics, 2012) จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ การมุ่งสู่การเป็นครัวโลกตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศ อุตสาหกรรมอาหารจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการผลิต ระบบผลิตแบบอัตโนมัติ เข้ามาแทนระบบเก่า (Office of Industrial Economics, 2012)

หัวหน้างาน (Supervisor) ผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่ทำหน้าที่ดูแลหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความใกล้ชิดกับพนักงานในระดับปฏิบัติงานและรู้ปัญหาของการทำงานในระดับปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง หัวหน้างานจึงต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาในงาน และเป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรทั้งด้านบุคลากรปฏิบัติงาน และด้านเทคนิคในการทำงาน ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด (Daft, 2006) ดังนั้นจึงเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้กับอุตสาหกรรม ไปสู่ยุค 4.0 อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ การศึกษาวิจัยในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ผลิตเครื่องปรุงรสและเครื่องประกอบอาหาร ทั่วประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

3. ขอบเขตด้านประชากร คือ หัวหน้างานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอาหารโรงงานที่ผลิตเครื่องปรุงรสและเครื่องประกอบอาหาร จำนวน 490 คน

การทบทวนวรรณกรรม

กิลลีย์ และเอ็ดแลนด์ (Gilley and Egg land, 1989) ให้ความหมายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการมุ่งที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่ประสิทธิภาพขององค์กร วัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) สอดคล้องกับเพสมิธ และมิลล์ (Pace Smith and Mills, 1991) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบูรณาการ (Integration) การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ สเวนสัน และฮอลตัน (Swanson and Holton, 2001) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการพัฒนา (Development Process) เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร โดยการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ประกอบด้วย การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาบุคคล (Human Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ระดับองค์กร กระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่ม ส่วนกิจกรรมการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรม และพัฒนาหมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับ โบยาตซิส (Boyatzis, 1982) กล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ ที่บุคคลต่าง ๆ ต้องนำมาใช้ ควินน์และคณะ (Quinn and others, 1990) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินการในภาระหน้าที่หรือบทบาท

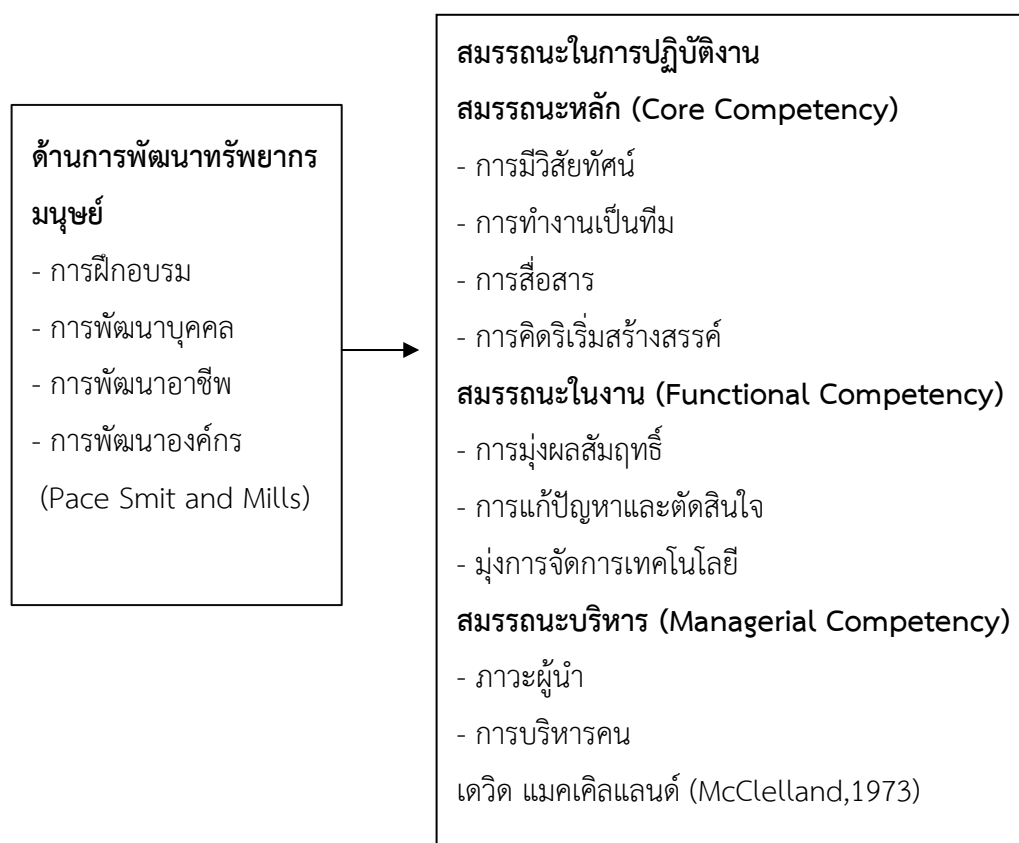
จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกันไม่จำเป็นต้องมีมาก ควร

จะเป็นสมรรถนะหลัก ๆ ที่กำหนดมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร เช่น การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) สมรรถนะในงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ มุ่งจัดการเทคโนโลยี 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ประกอบด้วย การบริหารคน ภาวะผู้นำ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการเห็นพ้องต้องกันประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรมหลัก คือ กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการพัฒนาบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร โดยนำเสนอเป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย หัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับ เครื่องปรุงรสหรือ เครื่องประกอบอาหาร จำนวนโรงงาน 490 โรงงาน Department of Industrial Works, 2017)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับ เครื่องปรุงรส หรือเครื่องประกอบอาหาร จำนวน 220 คน จากจำนวนโรงงาน 490 โรงงาน โดยใช้สูตร Krejcie and Morgan (1970, 608-09) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามมีทั้งคำถามประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยเกณฑ์ การหาค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์และคาห์น (Best; & Kahn, 1986, 181-182) การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กระทำโดยวิธีการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาของข้อมูลที่จัดเก็บ โดยวิธีคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) จากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC เท่ากับ .87 และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Caecilian of Alpha) มีค่าเท่ากับ .86

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลผลเชิงปริมาณจากค่าสถิติพรรณนา ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จาก หัวหน้างานสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 220 คน การแปรผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับสมรรถนะหัวหน้างานแผนกผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (MRA)

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

ด้านสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
. สมรรถนะหลัก	3.55	.692	มาก
. สมรรถนะในงาน	3.52	.750	มาก
. สมรรถนะการบริหาร	3.43	.534	ปานกลาง
รวม	3.50	.595	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า หัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.55 สมรรถนะในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
. ด้านฝึกอบรม	3.40	.654	ปานกลาง
. ด้านการพัฒนาบุคคล	3.37	.645	ปานกลาง
. ด้านการพัฒนาอาชีพ	3.32	.670	ปานกลาง
. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.07	.769	ปานกลาง
รวม	3.29	.615	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า หัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านด้านฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.40 การพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.32 และด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	SE	Beta		
(ค่าคงที่)	1.76	.184		9.61	.000
ด้านฝึกอบรม	.478	.089	.525	5.37**	.000
ด้านการพัฒนาบุคคล	-.209	.141	-.226	-1.47	.141
ด้านการพัฒนาอาชีพ	.379	.122	.427	3.09**	.002
ด้านการพัฒนาองค์กร	-.146	.061	-.189	-2.414*	.017
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig
.584	.341	.329	.487	27.86**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ได้ร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ

มีผลทางบวกต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนการพัฒนาองค์กรมีผลทางลบต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

สรุปผลการวิจัย

1. หัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.55 สมรรถนะในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร หัวหน้างานสายการผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ด้านฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.40 การพัฒนาบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านการพัฒนาอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.32 และด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่ง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ได้ร้อยละ 32.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ มีผลทางบวกต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนการพัฒนาองค์กรมีผลทางลบต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยรวม อยู่ระดับมากโดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมรรถนะหลักเพราะสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นมากที่สุดของหัวหน้างานสายการผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (Wongrat, 2010) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการผลิต และอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (Puvitayaphan, 2007), ณรงค์วิทย์ แสนทอง (Sangthong, 2007) และ จิรประภา อัครบวร (Akaraboworn, 2006) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต้องมี ส่วน Spencer & Spencer (1993) และ Hellrigel, Jackson and John, W (2008) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ สมรรถนะหลักด้าน การทำงานเป็นทีม และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการคิดรวบยอด

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารัตนะ (Saratana, 2012) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลมากที่สุดคือ การฝึกอบรม สอดคล้องกับ Nadler (1984), Gilley and Eggland (1989), Pace Smith and Mills (1991), Swanson and Holton (2001) และ

Mond (2008) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เห็นผลในระยะสั้นและระยะยาว กิจกรรมที่จำเป็นที่สุดคือ การฝึกอบรม

จากผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร สอดคล้อง จิระประภา อัครบวร (Akaraboworn, 2006) สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (Ratsameethamachot, 2006) อาร์มสตรอง (Armstrong, 2009) และ เดสเลอร์ (Dessler, 2009) ให้ความเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและเพิ่มความชำนาญ สแวนสัน และ ฮอลตัน (Swanson and Holton, 2001) อธิบายเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น สอดรับกับ แนดเลอร์ (Nadler, 1984) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มความรู้ในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันทั้งนี้ เป็นผลมาจากการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับงานในอนาคตในตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพราะว่าสมรรถนะปัจจุบันเป็นสมรรถนะที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอันเป็นผลมาจากข้อเท็จจริงซึ่ง สอดคล้องกับการอธิบายของ อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006), เซ็งเก้ (Senge, 1990) และ แนดเลอร์ (Nadler, 1984) ที่อธิบายว่าการพัฒนาองค์กรไม่มีผลต่อสมรรถนะปัจจุบันของบุคลากรเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพว่ามีอิทธิพลทางลบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารเพื่อยืนยันความถูกต้องอีกครั้ง

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานประกอบการอุตสาหกรรมอาหารควรนำผลการศึกษาไปกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. สถานประกอบการอุตสาหกรรมอาหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

References

- Akaraboworn, J. (2006). *Create people. Create work.* (2nded). Bangkok: Tao Publishing
- Armstrong, M. (2009). *A handbook of human resource Management practice.* (11th ed). London: Kogan Page..

- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Daft, L.R. (2006). *The NEW Era of Management*. Ohio: South – Western Thomson.
- Gilley and Eggland. (1989). *Major Issues in Human Resource Development*. Colorado State University, USA.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum & John, W. (2008). *Management: A Competency – based approach* (11th ed). Cincinnati, OH: South Hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- LinkedIn (2019). Online 1 August 2017, from <https://business.linkedin.com/talent-solution/>
- McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist.
- Mondy, Wayne R. (2008). *Human resource Management* (10thed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Nadler, L. (1984). *Economic Foundation of Human Resource Development*. Professor of Human Resource Development. University of Minnesota, USA.
- Office of Industrial Economics (2012). Thai Industrial development Master plan. 2012-2031. Bangkok: Office of Industrial Economics.
- Office of the National Economics and Social Development Council (2017). National Economics and Social Development Plan (12nded). Bangkok: Office of the Prime Minister.
- Pace, Wayne R., Smith, Phillip C., & Mills, Gordon E. (1991). *Human resource development: the field*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Phochathan, S. (2017). *Human capital 4.0*. Online 13 March 2018, from <http://www.ftip.or.th>
- Office of the National Economic and Social Development Board (2017). The twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021), Thailand. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board.
- Pongsiri, N. (2017). *Organizational Transformation in the Digital Economy*. Online 1 August 2017, from <https://mgronline.com/gre>. Thailand HR Forum 2017 event. Thailand. Bangkok.
- Puvitayaphan, A. (2007). *Competency Based HRM/HRD Case Study*. Bangkok: HR Center co. Ltd

Quinn, Robert E. and others. (1990). *Becoming a Master Manager, a Competency Framework*.

United States of America: John Wiley & Sons Inc.

Ratsameethamachot, S. (2006). Competency based learning (3rded). Bangkok: Siriwatana Interprint

Saratana, V. (2012). *Concept theory and Education Management* subject Bangkok: Thipwisut

Sangthong, N (2007). *Training Road Map*: Bangkok: HR Center.

Swanson, R. A. & Holton III, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*.

Canfranc's: Berrett-Koehler.

Thienpud, D. (2007). On competency. (3rded). Bangkok: A.R. Information and Publication.

Wongrat, K. (2010). The Development of Work Competency of the Production Managers in

Electric and Electronics Industry. (Unpublished Master's thesis). King Mongkut's

University of Technology North Bangkok.



Prasit Detnakarin , Ph.D. student in Management program,
Faculty of Political Science, North Bangkok University, Thailand.



Assistant Professor, Sanit Sirivisitkul, Faculty of Political Science,
North Bangkok University, Thailand.



Chaiwut Janma, Lecturer, Faculty of Political Science,
North Bangkok University, Thailand.