



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ
เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

Factors Influencing the Selection of Operators

Level in Automotive Industry, Rayong

บุญขันธ์มี บุญโกลม¹, มินตรา ศรีอมร¹, รัชต์ดิพร หลอดเข็ม¹
และศักรัณธีร์ วรวัฒนะปริญญา²

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามลักษณะงาน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่นับว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยมาก ในงานวิจัยนี้จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ ภายใต้พื้นฐานของสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะและด้านความรู้ ตามลำดับ โดยรายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ พนักงานสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นพยายาม ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับปฏิบัติการ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจยานยนต์ และตอบสนองความต้องการในภาคอุตสาหกรรมได้ในอนาคต

คำสำคัญ : พนักงานระดับปฏิบัติการ, สมรรถนะ, ความรู้, ทักษะ, ทัศนคติ

Abstract

Currently, how to selection the right man on the right job is very importance to achieved the goals of the organization. Especially the automotive industry, there are very important for the economy of Thailand. In this research, we propose the needs of the organization and factors influencing the selection of operators under the basics of competency performance included knowledge skill and attitude. The result was shown

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง, e-mail : mintra.sr@ap.averydennison.com

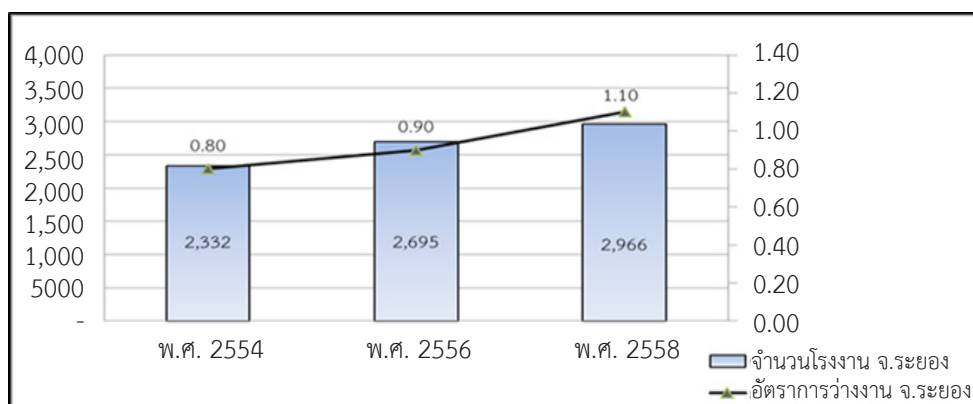
² ประธานสาขาวิชา สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง, e-mail : sakrapee.dba@gmail.com

important of factors influencing influencing the selection of operators level in automotive industry are Knowledge Skill and Attitudes, So the most important are employees can learn quickly, have a willingness to work and highly dedicated to work. The research results can be used as a guideline for skill development at operational level. To support the expansion of the automotive business. And achieved the needs of the industry manufacturing in the future.

Keywords : Operator level, Competency, Knowledge, Skill, Attitudes

บทนำ

จังหวัดระยอง มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 1,944 แห่ง แบ่งเป็นหลากหลายประเภทของอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมแปรรูป อุตสาหกรรมเคมี เป็นต้น (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง, 2555) เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง พบว่า มีแนวโน้มในทิศทางที่เพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่า อัตราการว่างงานของประชากรในจังหวัดระยอง ระหว่างปี 2554 - 2558 เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอัตราการว่างงานและการเติบโตของโรงงานอุตสาหกรรม
ในจังหวัดระยองในปี พ.ศ. 2554 - 2558

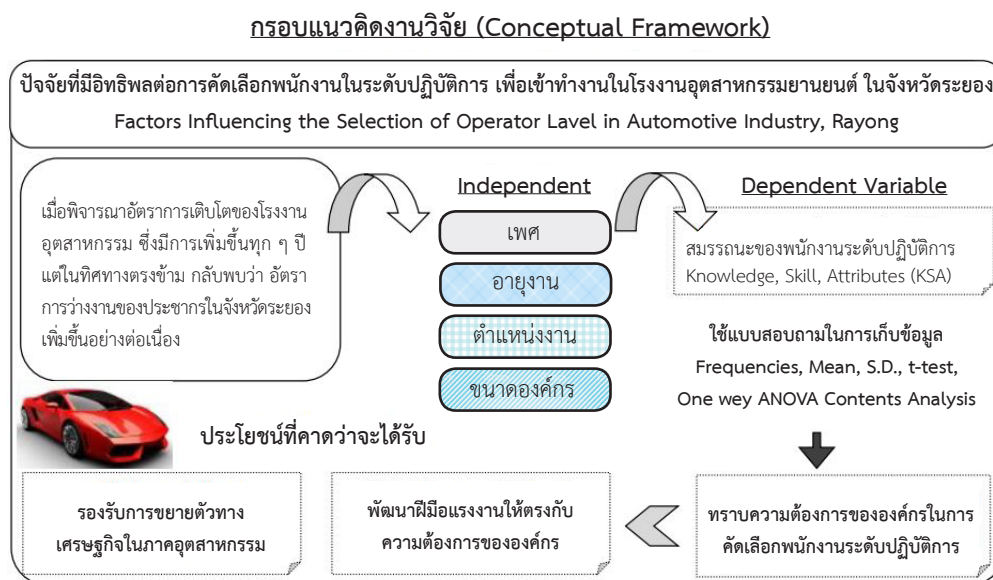
ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2549 - 2558

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยีและความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อีกหลายประเภท (สำมะโน ธุรกิจอุตสาหกรรม, 2555) อีกทั้งยังให้ความสำคัญในด้านการคัดเลือกฝีมือแรงงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาอัตราการว่างงานของประชากรในจังหวัดระยอง เทียบกับจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ภาพที่ 1) จึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต และพร้อมรับมือกับการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น กลุ่มผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยให้ตรงกับความต้องการในอุตสาหกรรมยานยนต์ต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัยและแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามและเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อไปในอนาคต



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในตำแหน่ง หัวหน้างานระดับต้น ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และ HR ในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง ในปี 2560 จำนวน 3,344 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์, 2557) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 357 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความจำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์, 2557)

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวมได้ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน และแปลผลดังนี้

ระดับความสำคัญ

น้อยที่สุด

น้อย

ปานกลาง

มาก

มากที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ สำคัญมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ สำคัญมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ สำคัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ สำคัญน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ สำคัญน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 7 ขั้นตอนตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม (Items)
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีประสบการณ์ด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาจำนวน 5 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา มาใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไข
6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับร่าง ภายหลังจากการนำไปทดลองใช้ (Try-out) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบส่วนประเมินค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.9486 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.3141 - 0.7441
7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มผู้วิจัยทำการประชุมเพื่อทำความเข้าใจภายในกลุ่มผู้วิจัย และแบ่งพื้นที่ในการเก็บข้อมูลในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดระยอง
2. กลุ่มผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภายในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล จังหวัดระยอง
3. แจกแบบสอบถามโดยทีมผู้วิจัย และตรวจสอบผลการตอบแบบสอบถามเพื่อให้แน่ใจว่าทุกข้อคำถาม ได้รับความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS)



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. คำนวณหาข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

2. คำนวณหาความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการจากผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3. คำนวณหาความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการจากผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน/ฝ่าย และขนาดองค์กร ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยแบบสองทาง (Compare Means)

4. การเปรียบเทียบ ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการจากผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน/ฝ่าย และขนาดองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปร อายุงาน ตำแหน่ง/ฝ่าย และขนาดองค์กร กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

5. การคำนวณหาข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง นำเสนอด้วยคำบรรยาย รูปตาราง ประกอบคำบรรยาย และภาพประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน/ฝ่าย และขนาดองค์กร



4. ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 4 ข้อดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.66 ที่เหลือ ได้แก่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.34

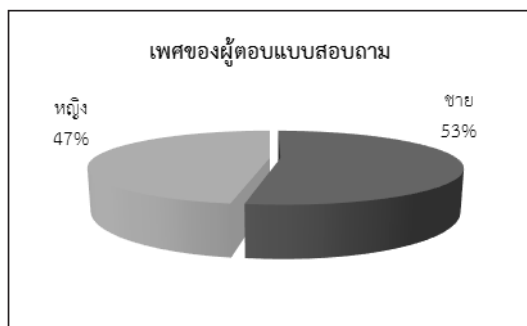
2. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน พบว่า อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ ช่วงอายุงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.34 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.37 และที่เหลือ ได้แก่ ช่วงอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.29 ตามลำดับ

3. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน/ฝ่าย พบว่า ตำแหน่งงาน/ฝ่ายของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานระดับต้นคิดเป็นร้อยละ 35.57 รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นคิดเป็นร้อยละ 24.09 รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.57 และที่เหลือ ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 18.77 ตามลำดับ

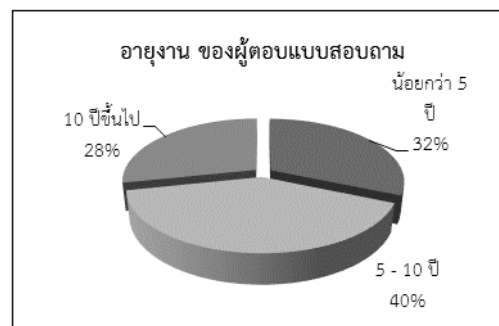
4. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดองค์กร พบว่า ขนาดองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ได้แก่ องค์กรขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมา ได้แก่ องค์กรขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.34 และที่เหลือ ได้แก่ องค์กรขนาดเล็กคิดเป็นร้อยละ 16.53

กราฟที่ (1 - 4) แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กรในด้านเพศ อายุงาน ตำแหน่ง/ฝ่าย และขนาดองค์กร

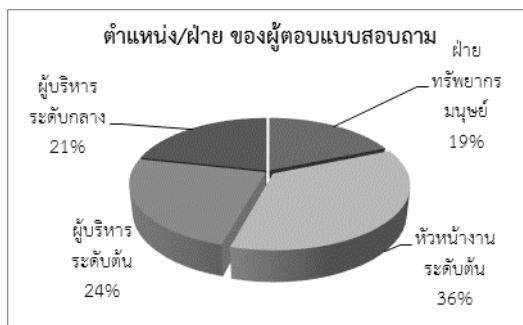
กราฟ (1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร
ในด้านเพศ



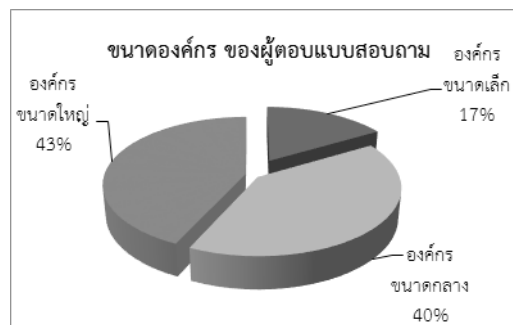
กราฟ (2) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร
อายุงาน



กราฟ (3) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร
ในด้านตำแหน่งงาน



กราฟ (4) ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร
ขนาดองค์กร



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของ McClelland ซึ่งแบ่งองค์ประกอบได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและภาพรวม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์

ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ	Mean	S.D.
1. ด้านภาพรวม	4.01	0.33
2. ด้านความรู้	3.75	0.43
3. ด้านทักษะ	4.00	0.39
4. ด้านทัศนคติ	4.28	0.34

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการเพื่อเข้าทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และด้านความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ



ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุงาน ตำแหน่งงาน/ฝ่าย และขนาดองค์กร การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญแตกต่าง เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน ตำแหน่ง/ฝ่าย และขนาดองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ดังข้อ 2, 3 และ 4

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุงาน พบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่ง/ฝ่าย พบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามด้านขนาดองค์กร พบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาพรวมและด้านความรู้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญ โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่

เปรียบเทียบความสำคัญของค่าเฉลี่ยจำแนกตามข้อมูล จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กรผู้ตอบ แบบสอบถามด้านขนาดองค์กร	F	Sig
ด้านภาพรวม Between Groups	3.16	0.04
ด้านความรู้ Between Groups	7.14	0.00



จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญ โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม เป็นรายคู่อีกครั้ง Scheffe Analysis จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม เป็นรายคู่ พบความแตกต่างดังนี้

ความสำคัญด้านภาพรวม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านขนาดองค์กร พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อนำไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe Analysis ไม่พบรายคู่ใดที่มีความแตกต่าง เกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญ โดยใช้การ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่

ขนาดองค์กร	Mean	องค์กรขนาดเล็ก	องค์กรขนาดกลาง	องค์กรขนาดใหญ่
		3.60	3.72	3.83
องค์กรขนาดเล็ก	3.60	-	0.12	0.23*
องค์กรขนาดกลาง	3.72		-	0.11
องค์กรขนาดใหญ่	3.83			-

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสำคัญด้านความรู้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามด้านขนาดองค์กร พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์กรขนาดใหญ่ให้ความสำคัญด้านความรู้มากกว่าองค์กรขนาดเล็ก

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ กลุ่มผู้วิจัยมีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถาม เนื่องจากไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง พบว่า เพศ อายุงาน และตำแหน่ง/ฝ่าย ของพนักงานในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขนาดองค์กรของพนักงานในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลต่อระดับความสำคัญ โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยองค์กรขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญมากกว่าองค์กรขนาดเล็กในด้านความรู้ เช่น โครงสร้างขององค์กร ความเข้าใจถึงสภาพการแข่งขันของธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และการจัดลำดับงานได้อย่างเป็นระบบ



อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากเป็นลำดับที่หนึ่ง ได้แก่ ด้านทัศนคติ ซึ่งรายชื่อย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นพยายาม ซึ่งผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับบทความวิจัย การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด ปทุมธานี (2557) ได้สรุปผลว่า ทัศนคติเป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรมสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้ การมีทัศนคติเชิงบวกจะช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กรและนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

กลุ่มผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาและภาครัฐบาล ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะในการใช้คัดเลือกพนักงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อลดอัตราการว่างงานของประชากรในอนาคต
2. ผู้ประกอบการควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาพนักงานในองค์กรเกิดประสิทธิผล
3. ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ งาน ตำแหน่งงาน/ฝ่าย และขนาดองค์กร มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน อาจทำให้ผลการวิเคราะห์คลาดเคลื่อนเล็กน้อยตามปริมาณกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความพร้อมทั้งระยะเวลาและสถานที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พนักงานบางส่วนไม่สามารถที่จะให้ผลการศึกษาอย่างละเอียดได้ เนื่องจากไม่สะดวกในการให้ข้อมูลอย่างละเอียดจึงส่งผลต่อประโยชน์ของการศึกษาในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในจังหวัดระยองมีนิคมอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ และระยะเวลาในการศึกษา ทำให้ไม่สามารถแจกจ่ายแบบสอบถามได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ได้ดังนั้นการกระจายของข้อมูลที่ได้จึงยังไม่เพียงพอจึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมในทุกนิคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นการกระจายข้อมูลและได้รับข้อมูลที่ถูกต้องมากที่สุด



2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในแผนกอื่น ๆ ด้วย ไม่เฉพาะเจาะจงแค่เพียงฝ่ายผลิตแผนกเดียว ซึ่งเป็นข้อมูลที่เจาะจงเกินไป ซึ่งไม่เพียงพอในการนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง รัฐบาลควรมีการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของประชากรที่ว่างงาน ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สมบูรณ์ มาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทย

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- รองศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). *สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จรรยาฤกษ์ ป้องเจริญ. (2559). *การศึกษาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข*. วารสารการพยาบาลและการศึกษา. (กรกฎาคม - กันยายน). 67 - 79.
- บุญส่ง นาแสวง. (2555). *ขีดสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของ พนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2558). “สถิติโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2549 - 2558”. สืบค้นวันที่ 7 มกราคม 2560. จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries16.html>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักทะเบียนอุตสาหกรรม. (2555). “สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555”. สืบค้นวันที่ 7 มกราคม 2560. จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/census/BusilIndus.html>.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง กระทรวงอุตสาหกรรม. (2558). “แผนพัฒนาสถิติจังหวัดระยอง ปี 2557” สืบค้นวันที่ 7 มกราคม 2559. จาก http://osthailand.nic.go.th/masterplan_area/userfiles/files/Rayong_Draft.pdf.