ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

ปริญญานิพนธ์

ของ

รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.301
ร63ป
ร.5

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

บทคัดย่อ

ของ

รุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
พฤษภาคม 2546

รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์.(2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยการมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์.* ปริญญานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม, รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ เมื่อจำแนกตามตัวแปร นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ จากตัวแปรดังกล่าวทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ได้แก่ 1.บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูเฟคเจอริ่ง จำกัด 2.บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด 3.บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด 4.บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย)จำกัด จำนวน 194 คน ซึ่งได้จากการใช้สัดส่วน 10% ของประชากรโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบธรรมดา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวม 58 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.ลักษณะทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 6-10 ปี และได้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉลี่ย 1-3 ครั้งต่อปี

2.ระดับของประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ อยู่ในระดับปานกลาง

3.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กับตัวแปรทั้ง 6 ด้าน นโยบายองค์กรเป็น .506 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็น .524 โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น .554 สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเป็น .313 ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็น .495 และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น .444 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

4.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยการมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอตุสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กับกลุ่มตัวทำนายทั้ง 5 ตัว นโยบายองค์กร (X_1) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก(X_2) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_3) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร(X_4) ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_5) เป็น .674 ทั้งนี้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวทำนายทั้ง 5 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ได้ถูกต้องร้อยละ 44.0 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำนายเท่ากับ 33.8 และได้สมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.699 + 0.263X_1 + 0.275X_2 + 0.225X_3 - 0.235X_4 + 0.161X_5$$

FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE ORGANIZATION : MOTORCYCLE INDUSTRY.

AN ABSTRACT

BY

RUNGRASAMEE CHAEMSAWAD

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Economics degree in Economics of Education

at Srinakharinwirot University

May 2003

Rungrasamee Chaemsawad. (2003). *Factors Affecting Efficiency of Human Resource Development in the Organization : Motorcycle Industry.* Master thesis, M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Kittima Sungkasem, Assoc. Prof. Dr. Sunitda Tedniyom.

The purposes of this research were 1) to study the factors that affect to the efficiency of human resource development in the organization of the motorcycle industry, 2) to find the variables (the readiness of the person who was trained in the human resource development program, the budget for the human resource development, and the equipment and facilities, the organization's policy, the human resource development program, the condition of work in the organization) related positively with the efficiency of the human resource development and 3) to find the prominent predictor in predicting the efficiency of the human resource development from those variables.

The samples of this study were 194 employees who were trained in the human resource development program in the organizations of the motorcycle industry. The employees of Thai Honda Manufacturing Co., Ltd., Thai Yamaha Motors Co., Ltd., Thai Suzuki Motors Co., Ltd., Kawazaki Motor Enterprise (Thailand) Co., Ltd.) ,were sampling randomly selected to participate in the study.

The instrument employed in this study was a questionnaire with 58 questions composed of some factors affecting to the efficiency of the human resource development in the organizations of the motorcycle industry 58 questions

Percentage value, the average, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, t-test and Stepwise multiple regression analysis were used to provide the statistics for analyzing the data.

The results were as follow;

1. The majority of the employees who were trained in the human resource development in the organizations of the motorcycle industry, were male, had a Bachelor's degree, were working in the organization for six to ten years and participated in training one to three times per year in the organization.

2. The efficiency of the human resource development in the organizations of the motorcycle industry was at the middle level.

3.The Pearson product moment correlation coefficient between the efficiency of the human resource development in the organizations and the group of variables such as the organization's policy was .506, the equipments and facilities were .524, the human resource development programs were .554, the condition of work in the organization was .313 the readiness of the person who was trained in the human resource development program was .495, the budget for the human resource development was .444 at .01 level, and those variables related positively with the efficiency of the human resource development in the organizations of the motorcycle industry.

4.The multiple correlation coefficient between the efficiency of the human resource development and the group of predictors, such as the organization's policy (X_1), the equipments and facilities (X_2), the human resource development program (X_3), the condition of work in the organization (X_4), the readiness of the person who was trained in the human resource development program (X_5), were .674 at .05 level, and those predictors were able to predict the efficiency of the human resource development accurately 44.0% and the standard error were 33.8%.

The prediction equation were

$$Y = 0.699 + 0.263X_1 + 0.275X_2 + 0.225X_3 - 0.235X_4 + 0.161X_5$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

ของ
นางสาวรุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาภรณ์ หะวานนท์)
วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐกา ตันสกุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ปกรณ์ พลาหาญ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์ และความเอาใจใส่จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม ประธานควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แนวคิดและแนวทางการดำเนินงานในการทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณวิมล กิจไพศาล ผู้จัดการทั่วไปบริษัทคาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด คุณวรจิต มโนการ ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพและประกันคุณภาพบริษัทไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด คุณสุพจน์ ฐานนันท์ หัวหน้าแผนกฝึกอบรมบริษัทไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด คุณพงษ์เดช ษีวชิระประดิษฐ์ ผู้จัดการส่วนบุคคลสัมพันธ์ บริษัทไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ที่กรุณาให้ข้อมูลต่างๆ และให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธมกร ธาราศรีสุทธิ ดร. สุชาติ สังข์เกษม คุณไพรัช พลอินทร์ ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณชวลิต กิตติพัทโนทัย นักวิชาการ 6 สถาบันมาตรฐานอุตสาหกรรม ที่ให้คำแนะนำในการหาข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบระลึกถึงพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้สนับสนุนการศึกษาจนจบ ขอขอบคุณคุณภูมิอนันต์ เพ็ชรหัสณะโยธิน ที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือ ตลอดจนขอบคุณพี่น้องทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้

คุณประโยชน์ใดๆจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และผู้ให้การอุปการะทุกท่าน และขอน้อมรำลึกถึงพระคุณครู อาจารย์ ที่ได้มอบความรู้ทุกสิ่งสรรให้แก่ผู้วิจัย

รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	6
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ลักษณะอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์	8
	ความเป็นมาของอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์	8
	บริษัทผู้ผลิตรถจักรยานยนต์	10
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13
	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13
	ลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
	การฝึกอบรม	16
	ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	18
	งบประมาณในการฝึกอบรม	19
	นโยบายองค์กร	20
	สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายองค์กร	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวกับโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	23

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ หน้า

2 (ต่อ) งานวิจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร..... 24
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 25
งานวิจัยที่เกี่ยวกับงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... 26

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 28
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 29
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 32
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 32

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34
สัญลักษณ์และอักษรย่อ..... 34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 35

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 49
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษา..... 49
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... 51
อภิปรายผล..... 53
ข้อเสนอแนะ..... 57

บรรณานุกรม..... 59

ภาคผนวก..... 67

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 92

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัททั้ง 4 แห่ง.....29

2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....35

3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.....37

4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายองค์กร.....38

5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก.....39

6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....40

7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร.....41

8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....42

9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....43

10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....44

11 แสดงตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....46

12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....46

13 แสดงค่าสมการผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....47

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....7

2 ความสมดุลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....14

3 สภาพสิ่งแวดล้อมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....21

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลังและความสำคัญ

การประกอบธุรกิจใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดกลาง หรือธุรกิจขนาดย่อม ย่อมต้องเผชิญกับสภาพการแข่งขันที่รุนแรงของทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ ทำให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นที่ทราบว่าการผลิตผลิตภัณฑ์ใด ๆ จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเพื่อใช้เป็นปัจจัยการผลิตทั้งสิ้น อันได้แก่ ที่ดิน (Land) ทุน (Capital) แรงงาน (Labor) ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ตามหลักเศรษฐศาสตร์ หรือตามหลักทรัพยากรเพื่อการผลิต ได้แก่ แรงงาน (Labor) เงินทุน (Capital) เครื่องมืออุปกรณ์(Equipment) เวลา (Time) (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.2543:126) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและนับวันจะยิ่งขาดแคลนมากขึ้น การจะใช้ทรัพยากรดังกล่าวจึงต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นได้

ตามคำกล่าวข้างต้น ทำให้องค์กรส่วนใหญ่จึงเริ่มหันมาพิจารณาการเพิ่มผลผลิตโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงาน ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าคนเป็นกลยุทธสู่ความสำเร็จขององค์กร (ดนัย เทียนพุฒ.2541:49)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในด้านต่าง ๆ ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ในระดับชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะหมายถึงการกำหนดนโยบายและแผนงานตลอดจนโครงการและกิจกรรม ที่มีการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประชาชนให้มีคุณค่าในด้านต่าง ๆ อาทิการมีสุขภาพดี มีการศึกษาดี มีความรู้ดี มีทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจและสังคม

ในระดับองค์กรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ตัวบุคคลและองค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.2540:3)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การฝึกหัดงาน การสัมมนา แต่ที่นิยมกระทำกันมากในหลาย ๆ องค์กรคือ การฝึกอบรมถูกนำมาใช้ในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ตรงจุดประสงค์และหรือเพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรขององค์กร

ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่พบคือ องค์กรหรือผู้บริหารละเลยความสนใจในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรทั้ง ๆ ที่การพัฒนานี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้

กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว โดยเสนอแนะว่า ภาครัฐควรปรับปรุงปฏิรูปแผนด้านการศึกษา ทุกระดับ แผนด้านการฝึกอบรม เนื่องจากภาครัฐสามารถดำเนินการเองได้ หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนดำเนินการ หรือเป็นการร่วมมือของทั้งสองฝ่าย เพื่อขจัดปัญหาการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดทิศทาง (ไม่รู้ว่าเมื่อใดควรจัดฝึกอบรม หรือควรจะจัดกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใด หลักสูตรอะไร ดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์อะไร การขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนนี้เอง ทำให้ขาดหลักการและเหตุผลที่ชัดเจนอันจะสามารถกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ปัญหาเหล่านี้ควรได้รับความสนใจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กร ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร)

โดยทั่วไปแล้วบุคลากรในองค์กรก็ต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้า การดำเนินงานต่าง ๆ ก็ควรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรได้แก่ ทักษะ (ความเชี่ยวชาญ ความรอบรู้ในงาน) ทรัพยากร รูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจ (วิญญู กิ่งหิรัญวัฒนา.2537:84) ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่ตรงกับการศึกษาสาขาที่เรียนมานั้น ยังขาดข้อเท็จจริงในชีวิตการทำงาน (จิตสำนึกของการลงทุน ความคิดการป้องกันความเสี่ยง ความคิดที่จะเอาชนะการแข่งขันในแวดวงธุรกิจ) ประสบการณ์ทำงาน การแสวงหาทักษะเพิ่มเติมเพื่อการทำงาน แต่องค์กรก็ต้องการให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ทักษะให้กับบุคลากรขององค์กรโดยอาศัยรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อบุคลากรเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผ่านการประเมินผลแล้ว บุคลากรก็จะมีความรู้ความสามารถทักษะที่เพิ่มขึ้นอย่างแท้จริง สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละโครงการจะบรรลุเป้าหมายหรือเกิดประสิทธิภาพขึ้นนั้น ยังขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปกรณ์ในการฝึกอบรม งบประมาณในการฝึกอบรม (พยอม วงศ์สารศรี.2540:172) หรืออีกนัยหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร การจัดการ แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อมในทำงาน ความสนับสนุนของหัวหน้าผู้บังคับบัญชา เป็นต้น อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือลดทอนประสิทธิ

ภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีการจัดสรรปัจจัยดังกล่าวเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพหรือไม่

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีสภาพการแข่งขันสูง ทั้งในด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพสินค้า มาตรฐานสินค้า ส่วนแบ่งทางการตลาดทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ ไม่เพียงแต่อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ยังมีอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก ในปีพ.ศ. 2542 มีมูลค่าการส่งออก 64,303.0ล้านบาท และมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้จำนวนมาก

บริษัทผู้ผลิตรถจักรยานยนต์จึงจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลาทั้งในด้านประสิทธิภาพการผลิต รูปแบบผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีการผลิต ระบบงาน คุณภาพมาตรฐานสินค้าอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้สินค้าเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ มักเน้นในเรื่องการฝึกอบรมการเพิ่มผลผลิต โดยใช้หลัก 5ส พีดีซีเอ(PDCA) ทีคิวเอ็ม(TQM) การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ได้การรับรองมาตรฐาน ISO 9002 การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีการผลิตใหม่ๆที่ใช้ในกระบวนการผลิตในอนาคต การฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน เป็นต้น

อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ในประเทศไทยซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิต ประกอบ และจำหน่ายที่สำคัญ 4 บริษัท ได้แก่ บริษัทไทยฮอนด้า แมนูเฟคเจอริ่ง จำกัด บริษัทไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด บริษัทไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด และบริษัทคาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย)จำกัด และด้วยรูปแบบผลิตภัณฑ์สินค้าของทั้ง 4 บริษัทมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สามารถนำมาทดแทนกันได้ทำให้บริษัทเหล่านี้พัฒนาองค์กรของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพการทำงาน มาตรฐาน ISO 9002 การรักษาคุณภาพสินค้า เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สามารถกำหนดนโยบาย และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลและสามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

3.เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับลด หรือส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

4.เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,930 คน จาก 4 บริษัทคือ

1. บริษัทไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
2. บริษัทไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด
3. บริษัทไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด
4. บริษัทคาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน 194 คน โดยใช้สัดส่วน 10% ของประชากร (Gay : 1990)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น
    1.1 นโยบายองค์กร
    1.2 วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก
    1.3 โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
    1.4 สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร
    1.5 ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
    1.6 งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆอันได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การสัมนา แล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่มีลักษณะดังนี้

1. บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. ใช้เวลาและงบประมาณที่เหมาะสม
3. ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

นโยบายองค์กร

หมายถึง กรอบความคิดหรือเจตนารมณ์ในการดำเนินงานของผู้บริหารองค์กร โดยมีลักษณะเป็นแนวคิดกว้างที่เขียนเป็นข้อความที่แสดงถึงปรัชญา หรืออุดมการณ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งนโยบายเป็นกระบวนการบริหารที่ก่อให้เกิดแผนงาน โครงการ และโครงงาน อันเป็นวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก

หมายถึง สื่อ อุปกรณ์ สถานที่ หรือสิ่งประกอบที่จะช่วยให้การฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ มีความสะดวกยิ่งขึ้น ช่วยกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งใจรับความรู้ใหม่ๆมากยิ่งขึ้น

โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การกำหนดรายละเอียดเนื้อหา เอกสาร เทคนิควิธีการ วิทยากรและกิจกรรมในการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

หมายถึง ลักษณะต่างๆที่ประกอบอยู่ภายในองค์กร เช่น ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มงาน กระบวนการบริหาร ลักษณะขององค์กร

ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง ความพร้อมของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการขององค์กร ซึ่งจะต้องมีความพร้อม ความยินดี และมีความสามารถที่จะรับความรู้ใหม่ๆ จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การจัดสรรเงินทุนให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หรือเงินสนับสนุนขององค์กรสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การวางแผนดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในทุกด้านที่จำเป็นสำหรับทรัพยากรมนุษย์ ที่จะสามารถนำไปใช้ในการทำงานขององค์กร และงานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งมีหลายรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการทางธุรกิจในส่วนของการผลิต ประกอบ จำหน่าย รถจักรยานยนต์เครื่องหมายการค้าต่างๆ

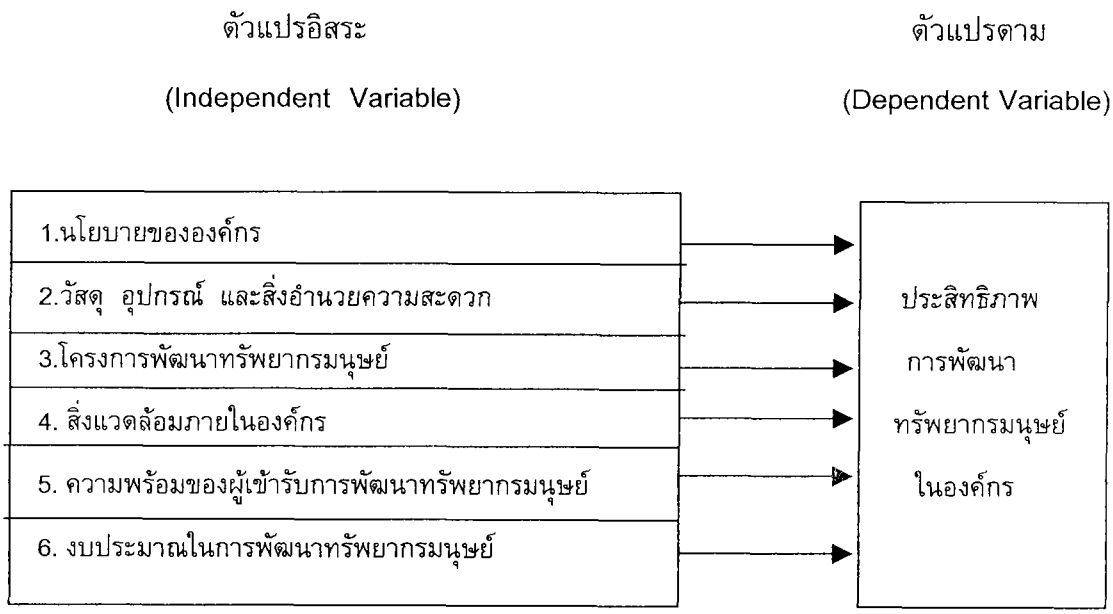
สมมติฐานในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ดังนี้

1.ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลในสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ทั้งในด้านการตลาด การผลิต การพัฒนา การปรับปรุงคุณภาพของสินค้า ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างเต็มที่และทรัพยากรที่มีค่าสำหรับองค์กรนั้น มิใช่เพียงแค่ เงินทุน เครื่องจักร แต่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีสามารถทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่งในตลาดได้ แต่การจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรนั้นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ (know how) ทักษะ ความสามารถ (skills) เพื่อทำให้องค์กรแข็งแกร่งได้โดยใช้การศึกษา การฝึกอบรม ฯลฯ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การศึกษาค้นคว้านี้เพื่อทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับสาระ ดังนี้

1. ลักษณะของอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

1.1 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

การผลิตรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย เริ่มขึ้นตั้งแต่เมื่อปี พ.ศ. 2507 เป็นต้นมา โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI) โดยการลงทุนส่วนใหญ่เป็นการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งย้ายฐานการผลิตมายังภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นการผลิตรถจักรยานยนต์ที่ใช้การนำเข้าชิ้นส่วนของรถจักรยานยนต์เข้ามาประกอบภายในประเทศ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนั้น ประเทศไทยยังไม่สามารถผลิตชิ้นส่วนของรถจักรยานยนต์ได้เอง แต่ในระยะเวลาต่อมา ก็เริ่มมีความสามารถในการผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ขึ้นเองได้ และได้มีการกำหนดการใช้ชิ้นส่วนของรถจักรยานยนต์ที่นำเข้ามาประกอบภายในประเทศ เพื่อเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ภายในประเทศ โดยอยู่ที่สัดส่วน 70:30 คือต้องใช้ชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ที่ผลิตภายในประเทศอย่างน้อยร้อยละ 70 ซึ่งเป็นข้อกำหนดใช้ขึ้นในปี พ.ศ. 2514 และได้มีการเปิดเสรีมากขึ้นในส่วนของโรงงานประกอบรถจักรยานยนต์

ในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการประกาศห้ามนำเข้ารถจักรยานยนต์สำเร็จรูป (CBU) จากต่างประเทศ เพื่อคุ้มครองอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ภายในประเทศ ทำให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ และอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ มีการส่งเสริมการใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตได้ภายในประเทศจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ก็ยิ่งทำให้อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ขยายตัวมากขึ้นไปพร้อมกับความต้องการรถจักรยานยนต์ของผู้บริโภคในประเทศ และต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นทุกปี

ในปี พ.ศ. 2538 คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้ดำเนินการเปิดเสรี ผ่อนผัน ไม่บังคับในเรื่องการใช้ชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ภายในประเทศแล้วก็ตาม แต่การผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ภายในประเทศก็มีคุณภาพสูงได้ตามมาตรฐาน จึงมีการใช้ชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ภายในประเทศประมาณร้อยละ 70-90

อย่างไรก็ตาม ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจที่เริ่มขึ้นก็ส่งผลต่ออุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กล่าวคือ ปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์ลดลงในทุกบริษัทผู้ผลิต (บริษัทผู้ผลิตรถจักรยานยนต์ในประเทศ เป็นการผลิตแบบตลาดผู้ขายน้อยราย คือมีผู้ผลิตเพียง 4 รายเท่านั้น) ได้แก่

- บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ชื่อทางการค้า ได้แก่ ฮอนด้า (HONDA)
- บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด ชื่อทางการค้า ได้แก่ ซูซูกิ (SUZUKI)
- บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด ชื่อทางการค้า ได้แก่ ยามาฮ่า (YAMAHA)
- บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ชื่อทางการค้า ได้แก่ คาวาซากิ (KAWAZAKI)

*ในปี พ.ศ. 2540 บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด มีการเปลี่ยนแปลงชื่อจากบริษัท สยามยามาฮ่า จำกัด และในปีพ.ศ. 2544 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทั้งหมด

**ในปี พ.ศ. 2542 บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด (คือ KMT) เข้าควบกิจการ (take over) บริษัท ไทยคาวาซากิ มอเตอร์ จำกัด (คือ TKM) และเริ่มดำเนินการผลิต

ถ้าพิจารณาตัวเลขยอดจำหน่ายในอดีต ปี พ.ศ. 2539 พบว่า ปริมาณการจำหน่ายในปี พ.ศ. 2539 มียอดรวมทั้งสิ้น 1,238,059 คัน ลดลงร้อยละ 15.1 (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายใน ปี พ.ศ. 2538) ดังต่อไปนี้ รถจักรยานยนต์ฮอนด้ามียอดจำหน่าย 636,821 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 51.4% มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.6% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2538) รถจักรยานยนต์ยามาฮ่ามียอดจำหน่าย 276,991 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 22.4% มีการเปลี่ยนแปลงลดลง 25.8% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2538) รถจักรยานยนต์ซูซูกิมียอดจำหน่าย 235,100 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 19.0% มีการเปลี่ยนแปลงลดลง 32.8% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2538) รถจักรยานยนต์คาวาซากิมียอดจำหน่าย 86,685 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 7.0% มีการเปลี่ยนแปลงลดลง 14.9% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2538) และรถจักรยานยนต์คาจีว่ามียอดจำหน่าย 2,462 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 0.2% (ที่มา : กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์.2539) จะเห็นได้ว่า ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ เช่นกัน

อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นของปริมาณการจำหน่ายในทุกบริษัท ปริมาณการจำหน่าย ปี พ.ศ. 2542 มียอดรวมทั้งสิ้น 604,852 คัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.0 (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดการจำหน่ายในปี พ.ศ. 2541) ดังต่อไปนี้ รถจักรยานยนต์ฮอนด้ามียอดจำหน่าย 440,640 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 72.8% มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 19.7% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2541) รถจักรยานยนต์ยามาฮ่ามียอดจำหน่าย 67,255 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 11.1% มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1.1% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2541) รถจักรยานยนต์ซูซูกิมียอดจำหน่าย 77,549 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 18.0% มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 18% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2541) รถจักรยานยนต์คาวาซากิมียอดจำหน่าย 19,097 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 3.15% มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 35.9% (เมื่อเปรียบเทียบกับยอดจำหน่ายในปีพ.ศ.2541) และรถจักรยานยนต์คาจีว่ามียอดจำหน่าย 311 คัน มีส่วนแบ่งทางการตลาด 363.7% มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.05 (กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์.2541)

1.2 บริษัทผู้ผลิตรถจักรยานยนต์ในประเทศไทย

บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด

จดทะเบียนก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2508 ด้วยทุนจดทะเบียน 150 ล้านบาท แรกเริ่มที่ตั้งบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่อำเภอสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 บริษัทได้ขยายการผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ คือ เครื่องยนต์สำหรับรถจักรยานยนต์เพื่อใช้ในการผลิตรถจักรยานยนต์ของบริษัท และเครื่องยนต์เอนกประสงค์ ทั้งตลาดภายในและต่างประเทศ จึงทำให้ต้องก่อตั้งโรงงานแห่งใหม่ขึ้น(ที่ตั้งปัจจุบัน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร บนเนื้อที่ 132 ไร่ เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ เครื่องยนต์รถจักรยานยนต์ ประกอบรถจักรยานยนต์ (ขนาดตั้งแต่ 100-150 ซีซี ทั้งเครื่องยนต์ 2 และ 4 จังหวะ) และประกอบเครื่องยนต์เอนกประสงค์ (ขนาด 150 และ 200 ซีซี และเครื่องสูบน้ำ) มีพนักงานทั้งสิ้น 2,393 คน (แบ่งเป็นชาย 2,264 คนและหญิง 129 คน)

บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด ผลิตรถจักรยานยนต์ ทั้งเครื่องยนต์ 2 จังหวะ ได้แก่ รุ่น PHANTOM, BEAT R, NSR, NSR SP (Hi-Performance Sport), SMILE (Easy Riding Family), DASH (Versatility Family Sport) และเครื่องยนต์ 4 จังหวะ ได้แก่ DREAM, WAVE (Easy Riding Family), TENA, SONIC (Versatility Family Sport)

สำหรับเครือข่ายฮอนด้าในประเทศไทย ได้แก่ 1. บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด(ผลิตรถจักรยานยนต์ และเครื่องยนต์เอนกประสงค์) 2. บริษัท เอเชี่ยนฮอนด้ามอเตอร์ จำกัด(รับผิดชอบด้านการส่งออกรถจักรยานยนต์ และเครื่องยนต์เอนกประสงค์) 3. บริษัท เอ. พี. ฮอนด้า จำกัด(จำหน่ายรถจักรยานยนต์ภายในประเทศ) 4. บริษัท เอเชี่ยน ออโตพาร์ท จำกัด(ผลิตชิ้นส่วนเครื่องยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์) 5.บริษัท ฮอนด้าคาร์ส แมนูแฟคเจอ

ริ่ง(ประเทศไทย) จำกัด (ผลิตรถยนต์) 6. บริษัท ฮอนด้าคาร์ส(ประเทศไทย) จำกัด (จำหน่ายรถยนต์)

บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัดเป็นรายแรกของประเทศไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามข้อกำหนด มอก ISO : 9002 วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2538 ยืนยันได้ว่ารถจักรยานยนต์ฮอนด้ามีการพัฒนาทั้งในด้านคุณภาพของสินค้าแล้ว ยังแสดงถึงระบบการบริหาร การจัดการที่ดีขององค์กร และความอุตสาหะพยายามของพนักงานทุกคน ซึ่งฮอนด้าเน้น การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เป็นสำคัญ สำหรับกำลังการผลิตรถจักรยานยนต์อยู่ที่ 900,000 คันต่อปี เครื่องยนต์เอนกประสงค์ 350,000 เครื่องต่อปี ตลาดส่งออกที่สำคัญคือ ญี่ปุ่น จีน บราซิล อินโดจีน ฯลฯ และมีมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นทุกปี นอกจากด้านการผลิตแล้ว ฮอนด้ายังให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของพนักงาน โดยการส่งเสริม กระตุ้น การมีส่วนร่วมเรื่องความปลอดภัยในทุกด้าน ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเปิดศูนย์ทดสอบมลภาวะ EMISSION LAB เพื่อทดสอบค่ามลพิษของรถจักรยานยนต์ฮอนด้า และสังคม เช่น การมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียน การบริจาครถจักรยานยนต์ฮอนด้าให้กับหน่วยงานราชการต่างๆ เป็นต้น

บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด

จดทะเบียนก่อตั้ง วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2510 ด้วยทุนจดทะเบียน 270,910,000 บาท เริ่มดำเนินการ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2511 ผู้ถือหุ้น แบ่งเป็นไทย 49.2% และญี่ปุ่น 50.8% ที่ตั้งปัจจุบันเลขที่ 31/1 ถ. รังสิต-องครักษ์ ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี มีเนื้อที่รวม 199.45 ไร่ เป็นโรงงาน ผลิต, จำหน่าย รถจักรยานยนต์ ซูซูกิ และอะไหล่ ทุกประเภท โดยได้รับอนุญาตจาก บริษัท ซูซูกิ มอเตอร์ คอเปอร์เรชั่น ประเทศญี่ปุ่น

บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด ผลิตรถจักรยานยนต์ ทั้งแบบเครื่องยนต์ 2 จังหวะ ได้แก่ รุ่น Swing, RC 100 (Easy Riding Family), Stinkle (Versatility Family Sport) และเครื่องยนต์แบบ 4 จังหวะ ได้แก่ รุ่น Best (Easy Riding Family) และ Rider (Versatility Family Sport) สำหรับประเภท Hi-Performance Sport ไม่ได้ทำการผลิต

รถจักรยานยนต์ซูซูกิทุกคัน ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9002 สำหรับศูนย์บริการและผู้แทนจำหน่ายนั้นได้ในการแบ่งเขตความรับผิดชอบในแต่ละภาครวม 2 บริษัท คือ 1. บริษัท เอส พี ซูซูกิ จำกัด(มหาชน) ดำเนินการจัดจำหน่ายในเขตกรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ 2. บริษัท บ้านซูซูกิ จำกัด ดำเนินการจัดจำหน่ายในเขตภาคใต้ และผ่านผู้แทนจำหน่ายในเครือข่ายมากกว่า 350 ตัวแทน และ 700 ช่องทางการจำหน่ายครอบคลุมทุกภาคของประเทศ และมีการฉลองความสำเร็จในการผลิตครบจำนวน 3,000,000 คันเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2539 กำลังการผลิตเต็มประ

สิทธิภาพที่ 408,000 คันต่อปี แต่กำลังการผลิตปัจจุบันที่ 132,000 คันต่อปี จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 970 คน (แบ่งเป็นชาย 770 คน หญิง 200 คน)

บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด

จดทะเบียนก่อตั้ง วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2507 ด้วยทุนจดทะเบียน 2,500,000,000 บาท (พ.ศ. 2540) เริ่มดำเนินการวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2509 โดยการก่อตั้งของ ดร. ถาวร พรประภา ซึ่งเป็นบริษัทที่ริเริ่มกิจการผลิตรถจักรยานยนต์เป็นแห่งแรกในประเทศไทย ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 64 ม. 1 ต.ศีรษะจรเข้ กิ่ง อ.บางเสาธง จ.สมุทรปาการ มีเนื้อที่รวม 200 ไร่ เป็นโรงงานผลิต ประกอบ จำหน่าย รถจักรยานยนต์ยี่ห้อ ยามาฮ่า และอะไหล่ทุกประเภท ซึ่งร่วมลงทุนกับ บริษัท ยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด ประเทศญี่ปุ่น

บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด ผลิตรถจักรยานยนต์ ทั้งแบบเครื่องยนต์ 2 จังหวะ ได้แก่ รุ่น Mate, Bell, Mate Alfa (Easy Riding Family), JR, Tiara (Versatility Family Sport) และเครื่องยนต์ 4 จังหวะ ได้แก่ รุ่น Rainbow (Easy Riding Family), TZR, TZM, VR, RX-Z, Touch, Police Bike (Hi-Performance Sport) สำหรับกำลังการผลิตเต็มประสิทธิภาพที่ 120,000 คันต่อปี ปัจจุบันกำลังการผลิตอยู่ที่ 118,000 คันต่อปี จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 900 คน (แบ่งเป็นชาย 753 คน และหญิง 147 คน)

เนื่องจากมีการแข่งขันกันอย่างมากในธุรกิจการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ ซึ่งทางบริษัท สยามยามาฮ่า จำกัด ได้ตระหนักถึงประเด็นนี้เป็นอย่างดี จึงได้พยายามให้ฝ่ายผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพรถจักรยานยนต์สำเร็จรูป ดำเนินการบริหารงานตามระบบคุณภาพภายใต้มาตรฐาน ISO 9002 (1994) อย่างเป็นทางการตั้งแต่ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 จึงเชื่อมั่นได้ว่ารถจักรยานยนต์ยามาฮ่าได้รับรองมาตรฐาน ISO 9002 เรียบร้อยแล้ว

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จดทะเบียนก่อตั้ง วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2540 ด้วยทุนจดทะเบียน 1,400,000 บาท เริ่มดำเนินการวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2541 ผู้ถือหุ้นแบ่งเป็น ไทย 14.5% และญี่ปุ่น 85.5% ที่ตั้งปัจจุบัน เขตอุตสาหกรรมจีเคแลนด์ เลขที่ 119/10 ม. 4 ต. ปลวกแดง อ. ปลวกแดง จ. ระยอง เป็นโรงงาน ผลิต, จำหน่ายรถจักรยานยนต์ คาวาซากิ และอะไหล่ โดยได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI)

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด ผลิตรถจักยานยนต์ ทั้งแบบเครื่องยนต์ 2 จังหวะ ได้แก่ รุ่น LEO, LEO STAR (Versatility Family Sport), GTO, VICTOR , SERPICO, KR, ZX (Hi-Performance Sport) และแบบเครื่องยนต์ 4 จังหวะ ได้แก่ รุ่น CHEER (Easy Riding Family), Boss, Max (Hi- Performance Sport)

บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด มีบริษัทในเครือ ซึ่งทำหน้าที่ดังนี้ คือ 1. บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ทำหน้าที่ด้านการจำหน่าย

และให้บริการสำหรับรถจักรยานยนต์คาวาซากิ รวมทั้งอะไหล่ 2. บริษัท คิทกัน จำกัด ทำหน้าที่ดำเนินการด้านธุรการ จัดการ บัญชีการเงิน เป็นต้น มีพนักงานรวม 514 คน แบ่งเป็น พนักงานทั่วไป จำนวน 400 คน และพนักงานฝ่ายบริหาร การตลาด ผู้บริหาร จำนวน 114 คน กำลังการผลิตเต็มประสิทธิภาพที่ 60,000 คันต่อปี กำลังการผลิตในปัจจุบัน 52,525 คันต่อปี ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002 อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2544

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD : Human Resource Development)

2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และการจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต (อำนวย แสงสว่าง.2540 : 256)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการบูรณาการเพื่อใช้การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรสำหรับปรับปรุง บุคคล ทีม และประสิทธิผลขององค์การ (ดนัย เทียนพุฒ .2539 : 151)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ 1. การจัดเตรียมการเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานโดยนายจ้าง 2. ภายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง 3. โดยปรับปรุงรูปแบบที่มีความเป็นไปได้และ/หรือ ความก้าวหน้าของบุคคล โดยเน้นที่กิจกรรม 3 รูปแบบ คือ 3.1 การฝึกอบรม 3.2 การศึกษา 3.3 การพัฒนา (Leonard Nadler and Zeace Nadler.1989 : 4)

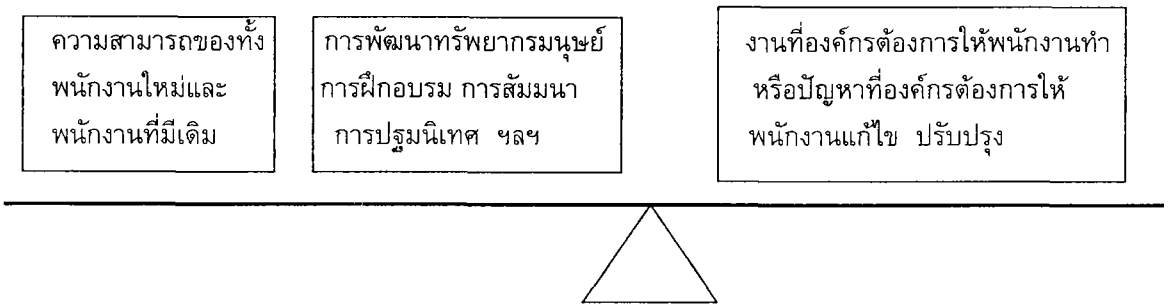
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการเพิ่มคุณภาพของทุนมนุษย์ในสูงขึ้น โดยกระบวนการใดๆที่ดำเนินการไปเพื่อจะยกระดับความรู้ทักษะ และความสามารถของประชากรที่มีประสิทธิภาพ กล่าวในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือการระดมและสะสมทุนมนุษย์ และการลงทุนที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของสังคม (เทียนฉาย กีระนันท์ .2519 : 167)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530) นั้นมาจากคำว่า การพัฒนา คือการทำให้เจริญ รวมกับคำว่า ทรัพยากร คือทรัพย์สิ่งของทั้งปวง และมนุษย์ คือคน นั่นคือการทำให้บุคคลซึ่งถือเป็นทรัพย์ที่มีค่ามีความเจริญโดยอาศัย การเรียนรู้ การฝึกอบรม เป็นต้น

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการจัดเตรียมวางแผนและ/หรือดำเนินการด้านการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ในรูปแบบ วิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่แตกต่างไปจากประสบ

การณ์เดิมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กร สังคม เศรษฐกิจต่อไป

งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันและอนาคต จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงาน องค์กร และความสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในทุกระดับ เพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังภาพประกอบ 1 (พะยอม วงศ์สารศรี.2541 :144)



ภาพประกอบ 2 ความสมดุลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 ลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การฝึกอบรม คือการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านสารสนเทศ และทักษะ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างได้ผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยจะต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่จัดไว้เป็นรูปแบบ มีมาตรฐานการฝึกอบรม และการประเมินผลเป็นที่ยอมรับ และได้รับความนิยมจากทุกองค์กรในแต่ละสาขาวิชาชีพ นอกจากนี้การฝึกอบรม ก็เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะบุคลากรผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และระดับงานสูงขึ้น การฝึกอบรมจะทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถยกระดับคุณภาพ มีมาตรฐานสูงขึ้น และมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม รู้จัก รวมทั้งยังได้รับความนับถือเพิ่มมากขึ้น และจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ โดยเฉพาะในประเด็นการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน และขจัดปัญหาในการทำงาน ข้อบกพร่อง จุดอ่อน และความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้หมดไปเท่าที่จะสามารถกระทำได้ (พัฒนาคน พัฒนาองค์การ ยกระดับคุณภาพการทำงาน เพื่อการแข่งขันด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการแข่งขันทางด้านการประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรม) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังมุ่งเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร พัฒนาทักษะบุคลากรให้ทันสมัย ขจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์กร ช่วยปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พัฒนาและเตรียมตัวบุคลากร ตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้า ลดต้นทุนค่าใช้

จ่ายในการดำเนินการขององค์กร ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ หรือการฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงในด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของสังคม ฯลฯ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่วนใหญ่ เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานที่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพของพนักงาน ทั้งในด้านการดำเนินงานเอกสาร การผลิต ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน หรือลูกค้าทั่วไป หรือเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในสินค้า และบริการ โดยการใช้โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบการฝึกอบรม (อำนวย แสงสว่าง.2540: 257) ดังนี้ คือ ฝึกปฏิบัติงานจริง, ปฐมนิเทศ, ช่างฝึกหัด, แบบจำลอง, โปรแกรมการเรียนรู้, กรณีศึกษา, การแสดงบทบาทสมมติ, เทคนิคในตะกร้า, เกมส์ธุรกิจ และหลักสูตรระยะสั้น

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมในรูปแบบอื่นๆ ที่อาศัยเทคนิคอื่นมาประกอบ (จีระ ประวาลพฤกษ์ .2543:112) คือการบรรยาย (Lecture), การอภิปราย (Discussion), การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion), การอภิปรายแบบปุจฉา วิสัจนา (Colloquy Method), การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion), การระดมสมอง (Brain Storming), การประชุม (Conference), การประชุมใหญ่ (Convention), การสัมมนา (Seminar) และการสาธิต (Demonstration)

นอกจากวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาข้างต้น ยังมีวิธีต่างๆ ดังนี้ (Training and Development Method) ของ (Raymond J. Stone .1998:152) ดังนี้ คือ

1. การสอนแนะ (Coaching)
2. กรณีศึกษา (Case Study)
3. การใช้วีดีโอ (Video tapes)
4. การฝึกอบรมแบบในตะกร้า (In-Basket Training)
5. การฝึกอบรมตามแบบของแพทย์ฝึกหัดในโรงพยาบาล (Internships)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
8. บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction)
9. การฝึกอบรมคอมพิวเตอร์(Computer-Based Training : Multimedia)
10. การฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ในการควบคุมกระบวนการอัตโนมัติต่างๆ(Cyber learning : Internet , Intranets, Just in time Training, Virtual Reality , Distance Learning and Video conferencing)
11. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Programs)
12. การร่วมมือกับมหาวิทยาลัย (Corporate Universities)
13. การฝึกอบรมในชุมชนสถาบันการศึกษา (Training in Community Colleges)
14. การฝึกปฏิบัติในที่ทำงาน (On the Job Training)

15. สถานการณ์จำลอง (Simulation)

16. การฝึกอบรมแบบจำลองสถานภาพการปฏิบัติจริง (Vestibule Training)

17. การฝึกหัดงาน (Apprenticeship Training)

การฝึกอบรม(Training) เป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบหรืองานที่องค์กรมอบหมายให้สำเร็จ และเกิดผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ หรือกระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้านอันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร (ฐีระ ประวาลพฤกษ์ .2538 :2)

การฝึกอบรม คือกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (พยอม วงศ์สารศรี .2541:146)

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน (สมชาย หิรัญกิตติ .2542 :157 ; อ้างอิงจาก Mondy, Noe. And Premeaux : 2541) กระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการจัดให้เกิดทักษะ แนวคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของพนักงาน หรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานแก่พนักงานใหม่ ทั้งในด้านการปฏิบัติ ประสบการณ์ การเรียนรู้ มีการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้นโดยมุ่งที่จะพัฒนาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้เข้ารับการอบรมในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .2542 :109)

จากความหมายข้างต้น จึงพอที่จะสรุปว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ในการทำงาน หรือกิจกรรมใดๆให้สำเร็จลุล่วงไปเป็นอย่างดีอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรควบคู่กันไป

ประเภทของการฝึกอบรม

1. แบ่งตามลักษณะก่อนหลังของการเข้าทำงาน แบ่งได้ 2 ประเภท
   1.1 การฝึกอบรมก่อนการทำงาน(Pre Service Training) เช่น การปฐมนิเทศ
   1.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน(In Service Training) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
2. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งได้ 2 ประเภท
   2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล(Individual Training)
   2.2การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม(Group Training)

3. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งได้ 2 ประเภท

3.1การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่(Promotion)

3.2การฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ ความรู้ทั่วไป ทักษะการพัฒนาตนเอง

4. แบ่งตามลักษณะวิธีการฝึกอบรมทั่วไป แบ่งได้ 2 ประเภท

4.1 การฝึกปฏิบัติปกติในที่ทำงาน(On the Job Training)

4.2 การฝึกปฏิบัติงานนอกที่ทำงาน(Off the Job Training)

สิ่งที่ควรคำนึงในการฝึกอบรม

ในการฝึกอบรมให้กับบุคคลใดก็ตาม ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม และเป็นสิ่งที่ยากต่อการควบคุม คือ

1. ความต้องการของมนุษย์ ในแต่ละบุคคลมีแตกต่างกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมธรรมชาติของมนุษย์ มีนักจิตวิทยาได้ศึกษาไว้หลายแนวคิด คือ ทฤษฎีความต้องการของฟรอยด์ ทฤษฎีความต้องการของเบยตอน และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีหลากหลายและแตกต่างกัน การตอบสนองของแต่ละบุคคลจึงไม่เท่ากัน

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น พันธุกรรม วุฒิภาวะ สติปัญญา อารมณ์ การเลี้ยงดู การศึกษา สังคม ฯลฯ ทำให้บุคคลต่างกัน ดังนั้นในการฝึกอบรมจึงควรคำนึงสิ่งเหล่านี้เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถสนองได้กับบุคคลผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่

3. หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับประสบการณ์ อายุ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

4. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ควรมีระดับความยากง่ายให้เหมาะสม และสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ก็เพื่อการฝึกอบรมจะได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการฝึกอบรม

ระบบการฝึกอบรมที่ให้ผลดีและสนองความต้องการขององค์กร คือ วิธีการฝึกอบรมเชิงระบบ (Systematic Training Approach) ดังนี้

1. การศึกษาหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม
3. การกำหนดเนื้อหาและเทคนิควิธีที่เหมาะสม
4. การฝึกอบรม นำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง
5. การประเมินผลและการทบทวนการฝึกอบรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

2.3 ความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้มิได้กระทำในเฉพาะพนักงานใหม่เท่านั้น ยังรวมถึงพนักงานเดิมที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วขององค์กร เพื่อการเข้ารับบรรจุเข้าทำงานใหม่ หรือการโยกย้ายไปยังตำแหน่งใหม่ หรือเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยรูปแบบการฝึกอบรม นั่นก็คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ อันจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จ ดังนั้นความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายในองค์กร งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นที่จะต้องมีหน่วยงานที่สอนงานเพื่อเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และลดความผิดพลาด

2. ลักษณะงานที่มีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนการทำงาน

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศนำมาใช้งาน จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกระตุ้น จูงใจให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างจิตสำนึกว่าทุกคนมีความสำคัญ

ความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อมีความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการ โครงการฝึกอบรม นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมที่ชัดเจนและช่วยให้การฝึกอบรมมีความสำเร็จมากขึ้น

หลักการพิจารณาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เมื่อองค์กรกำลังประสบปัญหาดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง

2. พฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนไปในลักษณะไม่พึงประสงค์

3. ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถไม่เพียงพอต่อการทำงานในหน้าที่ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

4. เมื่อผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนหน้าที่งานหรือตำแหน่งใหม่

5. ปัญหาที่ผู้บริหารพิจารณาว่าการแก้ปัญหาโดยวิธีการฝึกอบรมดีที่สุด

6. เรื่องที่พิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าให้มีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(การฝึกอบรม)

1. พนักงาน นั่นคือทำให้พนักงานมั่นใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในความก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งการงาน ทำให้พนักงานสามารถรู้มาตรฐานการทำงานและนโยบายต่างๆขององค์กร

2. ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน นั่นคือประหยัดเวลาในการสอนงานหรือแนะนำงาน หรือการควบคุมดูแล

3. องค์กร นั่นคือช่วยเพิ่มผลผลิต มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร และสร้างสรรค์งานใหม่ให้เกิดขึ้น

2.4 งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งบประมาณ คือการจัดทำแผนการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง สำหรับระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในภายหน้า หรือการติดตามเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงบประมาณที่วางไว้ เพื่อดูว่าการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้หาทางแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา . 2537 : 1)

งบประมาณ คือจำนวนเงินที่ชัดเจนของวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการ และหลักการตรวจสอบความก้าวหน้าของวัตถุประสงค์ต่างๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งงบประมาณจะมีความพร้อมกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและระบบบัญชี ในระยะเวลาต่างๆ ซึ่งจัดแสดงเป็นรายงานที่มีระบบ สามารถปรับปรุงได้ (Cashin and Polimeni .1981 :263)

งบประมาณ คือการวางแผนทางการเงินสำหรับระยะเวลาในอนาคต ซึ่งจะมีขอบเขตใหญ่และมีความชัดเจนทางการเงิน หรือก็คือ แผนที่มิใช่การพยากรณ์ซึ่งเป็นแผนแนะนำเป้าหมายหรือการตัดสินใจให้สำเร็จลุล่วงได้ (Atrill and McLancy .1995 :167)

การจัดสรรงบประมาณ ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการและการคาดคะเนของฝ่ายบริหารในการนำงบประมาณมาใช้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับประสบการณ์ของผู้บริหาร และการบริหารงาน

หรืออีกนัยหนึ่ง งบประมาณ เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหาร ซึ่งใช้ในการดำเนินการต่างๆขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การปฏิบัติขั้นดำเนินงาน และการควบคุม

งบประมาณ คือสิ่งซึ่งแสดงถึงรายการควบคุมค่าใช้จ่ายในช่วงเวลาที่เหมาะสมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายโดยรวม โดยมีมาตรฐานและการดำเนินการแท้จริง ซึ่งวัดโดยการประเมินผลได้ และสามารถแก้ไขต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นฐานขององค์กร (Ghosh. 1981: 266)

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจำแนกประเภทค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม อาจทำได้ 2 แนวทาง คือ

1. ระบุเป็นรายการๆ ไป เช่น แรงงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าเดินทาง และอื่นๆ

2. การจำแนกประเภทของค่าใช้จ่ายตามกระบวนการหรือกิจกรรม สามารถจำแนกได้ 4 วิธี คือ

วิธีที่ 1 แบ่งค่าใช้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายสนับสนุน(Support costs) และค่าใช้จ่ายดำเนินการ(Operating costs)

วิธีที่ 2 แบ่งค่าใช้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในชั้นเรียน(Classroom costs) ค่าใช้จ่ายบริหาร(Administrative costs) ค่าชดเชยผู้เข้าร่วม(Compensation costs) และค่าใช้จ่ายสิ่งอำนวยความสะดวก(Facility costs)

วิธีที่ 3 แบ่งค่าใช้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาโครงการ(Program development costs) ค่าใช้จ่ายบริหาร(Administrative costs) ค่าใช้จ่ายในห้องเรียน (Classroom costs) ค่าใช้จ่ายผู้เข้ารับอบรม(Participant costs)

วิธีที่ 4 แบ่งค่าใช้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการวิเคราะห์(Analysis costs) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา(Development costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ(Delivery costs) และค่าใช้จ่ายการประเมิน(Evaluation costs)

2.5 นโยบายองค์กร

นโยบายขององค์กร คือแผนการที่องค์กรได้วางแผนไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบรรลุประสบผลสำเร็จ โดยดำเนินการด้วยวิธีต่างๆ เช่นการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนด้านการผลิต การวางแผนด้านการตลาด

นโยบาย มีลักษณะเป็นเจตนารมณ์ของฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้สูง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์หรือนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีหลายเรื่อง เช่น นโยบายการจ้างงาน นโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นโยบายความก้าวหน้า นโยบายการจัดสวัสดิการ ซึ่งในที่นี้จะพิจารณานโยบายขององค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ของการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1.สร้างจิตสำนึกในความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บริหารสำหรับการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยการมนุษย์ขององค์กร

2.เป็นแนวทางการปฏิบัติแก่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

3.ทำให้การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีความต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆเกิดขึ้นในองค์กร

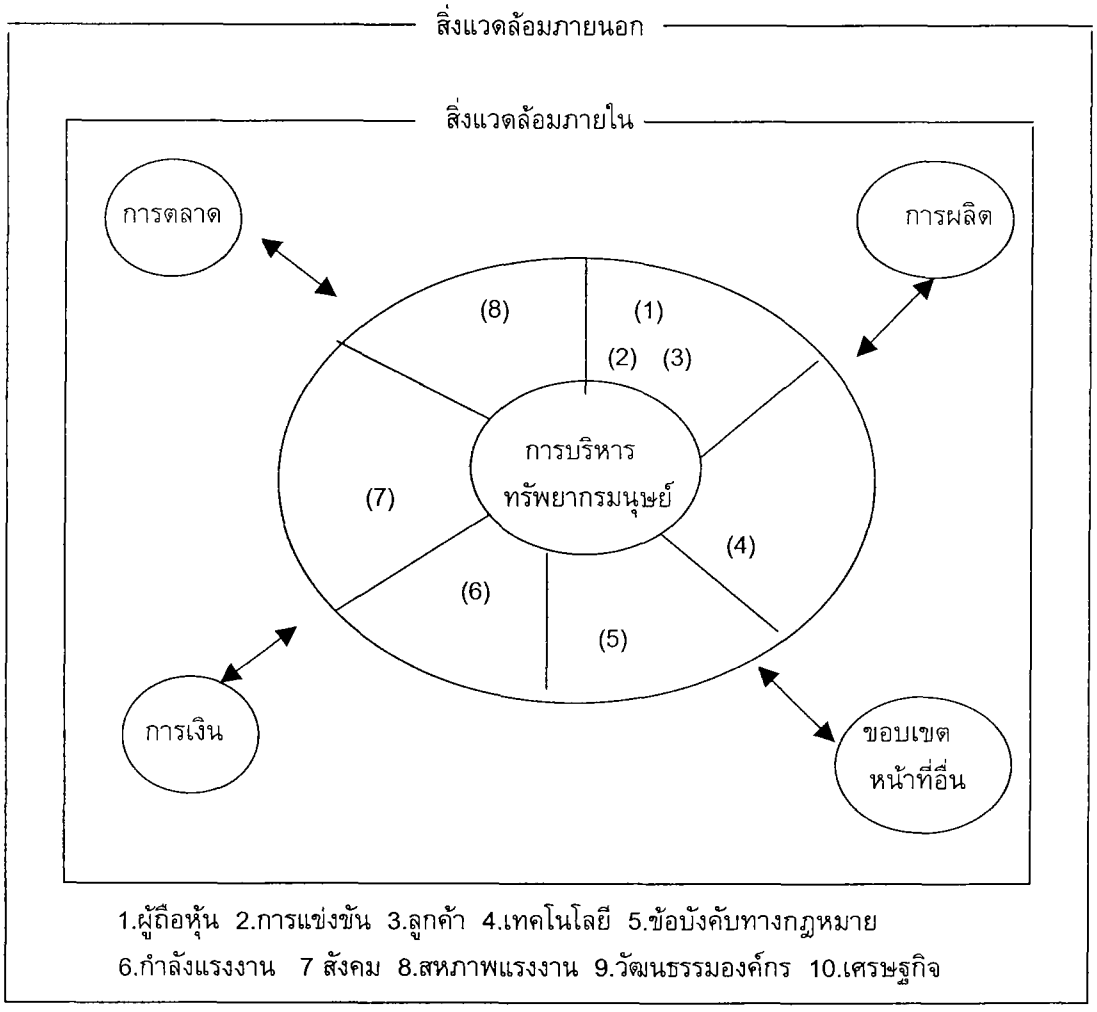
4.สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ในเรื่องการให้ความสำคัญกับบุคคล

5.ทำให้พนักงานได้รู้และเข้าใจทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อดำเนินการปฏิบัติตามเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้นนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่หลายองค์กรให้ความสำคัญ และปรับปรุงให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบันให้มากที่สุด

2.6 สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยของสิ่งแวดล้อมภายนอกและสิ่งแวดล้อมภายใน ในที่นี้ขอพิจารณาแต่สิ่งแวดล้อมภายในดังภาพประกอบ (สมชาย หิรัญกิตติ .2542 :31)



ภาพประกอบ 3 สภาพสิ่งแวดล้อมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หมายเหตุ (1)คือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (2)คือการสรรหา
(3)คือการคัดเลือก (4)คือการฝึกอบรมและการพัฒนา
(5)คือค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (6)คือความปลอดภัย
(7)คือพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (8)คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย 8 องค์ประกอบข้างต้นที่สำคัญเท่าๆกัน โดยเฉพาะประเด็นด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นผู้ที่ดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันภายในองค์กร ระหว่างบุคคลกับบุคคล(เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา) ระหว่างบุคคลกับงาน(หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน) นอกจากนี้ สิริอร วิชชาวุธ(2544 :141) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ(Physical condition of work) 2)สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal condition of work) 3)สภาพแวดล้อมทางจิตใจ(Psychological condition of work) มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการดำเนินงาน การจัดการ การบริหารงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายขององค์กร

อาภา อภิชาติไกรสรณ์ (2541 : 72) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ พบว่า นโยบายในทุกระดับตั้งแต่นโยบายรัฐ ตลอดจนนโยบายในระดับกระทรวง ทบวง กรมต่างๆรวมทั้งนโยบายในระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องกันในการพัฒนาบุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ อัมพิกา ไกรฤทธิ์ และคณะ(2541: 157-166) กล่าวว่าในการบริหารการเพิ่มผลผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เพื่ออนาคต พบว่าการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ คือ กลุ่มโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ควรกำหนดนโยบายจัดทำระบบคุณภาพ ISO9000และ/หรือ QS9000 ชัยยศ จิรพฤกษ์ภิญโญ (2540 : 103) กล่าวว่าบทบาทและการปรับตัวของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนไทยในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในทศวรรษ 1990 นั้น นโยบายของภาครัฐมีส่วนในการมุ่งเน้นครอบคลุมอุตสาหกรรมโดยรวม โดยใช้กลไกราคาสนับสนุนการค้าและการแข่งขันเสรี แต่นโยบายเฉพาะเพื่อพัฒนาธุรกิจเอกชนยังขาดประสิทธิภาพ ในการพัฒนาเทคโนโลยีและประสิทธิภาพแรงงานภาคเอกชนจำเป็นต้องเร่งปรับตัวเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับการรองรับมาตรฐานคุณภาพ พรทิพย์ ดีสมโชค (2529 : 82) กล่าวว่าประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ของไทย จะเกิดประสิทธิผลในระยะยาวก็ต่อเมื่อธนาคารพาณิชย์ของไทย ธนาคารแห่งประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนร่วมกันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดนัย เทียนพุฒ (2540 : 113)กล่าวว่านโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในทิศทางที่ถูกต้อง และเกิดแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง สมคิด บางโม (2539 : 24) กล่าวว่า เมื่อองค์กรหรือผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือมีนโยบายใหม่จะต้องแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเพื่อรับรู้ และทำความเข้าใจนโยบายใหม่ ซึ่งจะมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมขึ้นด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่านโยบายขององค์กรมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า นโยบายขององค์กร น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยจะนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

ปรีชา คล้ายเครือ (2540 : 81) ศึกษาการฝึกอบรมพนักงานธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในการฝึกอบรมความมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสม ควรมีสื่อที่หลากหลาย และเน้นการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อาภา อภิชาติไกรสรณ์ (2541 : 73) กล่าวว่าอุปสรรคในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรด้านการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ คือ ปัญหาการจัดการเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการ สถานที่ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 171) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายนั้น ขั้นตอนที่สำคัญคือการมีกระบวนการฝึกอบรมที่เอื้ออำนวยในสิ่งต่างๆ และจะขาดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมไม่ได้คือ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม (Training Facilities) ตลอดจนอาคาร สถานที่ โต๊ะเก้าอี้ แสงสว่าง รวมทั้งบรรยากาศโดยรอบ สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 17) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training & Development) จำเป็นต้องมีการเตรียมวัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสำหรับการฝึกอบรม วิญญู กิ่งหิรัญวัฒนา (2537 : 101) กล่าวว่าการประเมินบุคลากรเพื่อการพัฒนาประสิทธภาพการทำงานจำเป็นต้องจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ให้เหมาะสมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน อัมพิการ ไกรฤทธิ์ และคณะ (2541 : 157-166) กล่าวว่า การบริหารการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เพื่ออนาคตนั้น เครื่องจักรอุปกรณ์ควรได้รับการจัดเตรียมและการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยจะนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543 : 65) กล่าวว่าขั้นตอนในการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development Phase) ควรมีการคัดเลือกหลักสูตรและวิธีการที่จะสอนหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่นเดียวกับ พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 173) กล่าวว่าควรกำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program Content) ว่าเป็นเช่นไรให้ตรงตามวัตถุ

ประสงค์ อรพรรณ พรสีมา (2537 : 26) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมที่มีการวางแผนและเตรียมการเป็นอย่างดีจะช่วยให้ผู้เข้าการฝึกอบรมได้รับประโยชน์มาก ซึ่งการเตรียมการจะประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม การกำหนดเป้าหมาย การสร้างหลักสูตร การเขียน/ขออนุมัติโครงการฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น โรจนา พัฒนกุล (2534 : 58) ศึกษาเรื่องการฝึกอบรมบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การกำหนดหลักสูตร การประเมินผลยังต้องปรับปรุง มนทยา พะหูชนม์ (2539 :61) ศึกษาการประเมินผลโปรแกรมปฐมนิเทศพนักงานของบริษัท ดีเอชแอล อินเตอร์เนชั่นเนล(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ที่ผ่านการอบรมในโปรแกรมปฐมนิเทศนี้พนักงานมีความรู้ในหัวข้อที่ได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น มีความเข้าใจมากขึ้น ปฏิบัติงานดีขึ้น บุษบงค์ จงจิตเจริญ(2541 : 61) ศึกษาการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเรียงลำดับเนื้อหาและตารางอบรมในโปรแกรมมีความเหมาะสมในระดับปานกลางถึงมาก รายวิชามีความสำคัญมาก การปฏิบัติการฝึกอบรม วิทยากร สื่อการอบรม มีความเหมาะสมในระดับปานกลางถึงมาก เอื้อมพันธ์ เพ็ชราภรณ์ (2538: 52) ศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบ On the Job Training : ศึกษากรณีธุรกิจซ่อมรถยนต์ พบว่า การอบรมที่เป็นระบบจะทำให้คนงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมมากกว่าคนงานประเภทอื่นซึ่งคนงานจะต้องมีความรู้และประสบการอยู่บ้างแล้ว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการจัดเตรียมและทบทวนอย่างดี เพื่อจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยจะนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

พะยอม วงศ์สารศรี(2540 : 210) กล่าวว่า องค์กรจะจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานอย่างมีคุณภาพในองค์กรแล้ว การธำรงค์รักษาคุ้มครองบุคลากรให้มีสุขภาพและจิตใจที่ดี มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 129-143) กล่าวว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดการพัฒนาองค์กรขึ้น ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 13-15) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยของธุรกิจ เมื่อใดถ้าสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อส่วนรวมของธุรกิจแล้ว ก็จะมีผลกระทบต่อระบบทรัพยากรมนุษย์ด้วย ระบบทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นตัวบุคคล ซึ่งการพัฒนาของแต่ละบุคคลจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับความเป็นของปัจจัยต่างๆคือ การติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจ การรับรู้ การจูงใจ ลักษณะของผู้นำ และวิธีการประเมินผล สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 139) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมรอบๆตัวเราเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำ

ของเรา ซึ่งทำให้เราประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆกับความรู้ความสามารถของตนเอง โยธิน สรรเสริญคุณ (2539 : 59) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อระบบการประเมินศักยภาพพนักงาน ศึกษากรณีธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยว่าระบบการประเมินศักยภาพที่ใช้อยู่นั้นสามารถรักษาบุคคลให้อยู่กับธนาคารได้ อุทุมพร ศรีสรฉัตร (2533 : 70) สรุปว่าพนักงานส่วนมากประสบปัญหาการทำงานในเรื่องสายการบังคับบัญชา การประสานงาน การปฏิบัติงานร่วมกัน แรงงานสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีส่วนในการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลผู้ที่เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยจะนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (2535 : 22-24) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพผู้เข้ารับการฝึกและการฝึกในสถานประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่าคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอยู่ในเกณฑ์ที่ดีถึงดีมาก และความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับอุปนิสัยส่วนตัว ความขยันและอดทน ควบคู่กันไป อัมพิกา ไกรฤทธิ์ และคณะ (2541 : 157) พบว่าพนักงานที่ขาดวินัย ความรับผิดชอบ ความบกพร่องของการปกครองภายในองค์กร ความบกพร่องด้านการสื่อสาร ความบกพร่องด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กรจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการเพิ่มผลผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เพื่ออนาคตต่อไป เอื้อมพร เพ็ชราภรณ์ (2538 : 52) ศึกษาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบ On the Job Training : กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์ พบว่า การฝึกอบรมที่เป็นระบบจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมและมีโอกาสได้รับการฝึกในระบบมากกว่าคนงานประเภทอื่นๆ อุทุมพร ศรีสรฉัตร (2533 : 68) ศึกษาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย พบว่า การพัฒนาองค์กรกับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และกระบวนการจะบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาบุคคลและองค์กรโดยส่วนรวม มานพ ชูนิล (2536 : 83) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ลักษณะของพนักงานมีผลต่อการรับรู้และยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 73) กล่าวว่าประสิทธิภาพของการทำงานทางธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพนักงานทุกคนเป็นผู้ว่องไวรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีความสนใจต่องานที่ทำ มีระเบียบแบบแผนขั้นตอน ยืดหยุ่นเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน สนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมหรือลดทอนประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่า ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยจะนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อารยา ดิลกานนท์ (2540 :73) ศึกษาระบบการฝึกอบรมขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรม อยู่ในเกณฑ์น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ขององค์กร พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 172) กล่าวว่าในการจัดการฝึกอบรมนั้นควรตระหนักถึงงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 47) กล่าวว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องแข่งขันกับกิจกรรมอื่นๆซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับองค์กรได้มากกว่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรที่จะได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยผู้วิจัยจะนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมถือเป็นมาตรการสำคัญต่อจากการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณค่า เพิ่มพูนความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีทักษะ ความชำนาญที่ตรงกับงาน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานได้มีมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ

การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเพื่อให้การพัฒนาทรัพยกรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพนั้นคือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั่นเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าแต่ละองค์กรมีเป้าหมายอะไร ดำเนินการอย่างไร ที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการขององค์กรได้ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีดังนี้ได้แก่ นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ และนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

1. บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จำนวน 800 คน
2. บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด จำนวน 480 คน
3. บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด จำนวน 465 คน
4. บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 185 คน

รวมทั้ง 4 บริษัท มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,930 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบธรรมดา (Simple Random Sampling) และใช้สัดส่วนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 194 คน (Gay .1990 :114) ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมของบริษัททั้ง 4 แห่ง

แหล่งข้อมูล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด	800	80
บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด	480	48
บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด	465	47
บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์(ประเทศไทย) จำกัด	185	19
รวมทั้งสิ้น	1,930	194

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามสำหรับพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม

2. สร้างแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1.น้อยที่สุด 2.น้อย 3.ปานกลาง 4.มาก 5.มากที่สุด

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1.น้อยที่สุด 2.น้อย 3.ปานกลาง 4.มาก 5.มากที่สุด

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข สำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ ให้ถูกต้องและชัดเจน นำกลับไปปรับปรุงแก้ไขและให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมของ บริษัทไดชินโคเกียวจำกัด จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้การทดสอบค่าที(t-test) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alfa -Coefficient) เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้

4.1 การหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีครอนบัค (Cronbach) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alfa–Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Cronbach. 1970 : 202-204)

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

โดยที่

α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

K = จำนวนข้อของเครื่องมือ

S_i^2 = ค่าความแปรปรวนรายข้อ

S_t^2 = ค่าความแปรปรวนของทุกข้อ

4.2 การหาอำนาจจำแนก (Discrimination) กระทำโดยการรวบรวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน และเรียงคะแนนจากสูงไปต่ำ นำแบบสอบถามทั้งหมดมาเป็นตัวแทนในการหาค่าอำนาจจำแนก หาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าความแปรปรวน (Variance) ของแต่ละข้อของทั้งสองกลุ่ม จากนั้นนำมาหาความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) (Flemming & Nellis. 1994 : 374)

$$t = \frac{\overline{X}_H - \overline{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

โดยที่

t = ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือ

$\overline{X}_H$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\overline{X}_L$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S^2_H = ค่าความแปรปรวนรายข้อของกลุ่มสูง

S^2_L = ค่าความแปรปรวนรายข้อของกลุ่มต่ำ

n_H = จำนวนคนของกลุ่มสูง

n_L = จำนวนคนของกลุ่มต่ำ

5. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

เกณฑ์ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ กำหนดเกณฑ์ดังนี้

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีมากที่สุด หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีมาก หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพมาก ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีปานกลาง หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพปานกลาง ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีน้อย หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพน้อย ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60

ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีน้อยที่สุด หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพน้อยที่สุด ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80

การแบ่งระดับของความสัมพันธ์

ระดับของความสัมพันธ์ แบ่งตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Turney . 1971 : 100) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าระหว่าง 0.60-0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง หมายความว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าระหว่าง 0.40-0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าระหว่าง 0.20-0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยหมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอยู่ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าระหว่าง 0.01-0.19 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยมาก หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอยู่ในระดับน้อยมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากแผนงานประจำปี

2. นำหนังสือแนะนำตัว แบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปสอบถามพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากหัวหน้าพนักงาน พนักงาน อีกส่วนหนึ่ง โดยแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 194 ชุด

3. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมา จัดระบบลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (SPSS for Windows: Statistics Package for the Social Science)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณดังนี้

1.หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่าง นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณตาม(*Multiple correlation coefficient*) เพื่อทำนายระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปร โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression) โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรอิสระ คือ นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4 ค่าความแปรปรวน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability)ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alfa Coefficient)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนก(Discrimination)ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที(t-test) แบบเทคนิค 25%ของกลุ่มสูงต่ำ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (Kirk, Richard & Audrey. 1998 : 188-193) ระหว่าง นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทดสอบค่าที่ (t-test)เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอน(Multiple correlation coefficient) เพื่อพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (William, jame & Robert. 1993 : 599-604) โดยมีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตัวแปรอิสระคือ นโยบายองค์กร โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.3 สมการถดถอยเพื่อใช้ในการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \ldots\ldots\ldots + b_nX_n$$

Y =ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

a =ค่าคงที่

b_1 , b_2 ,....., b_n =ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวทำนายตัวที่ 1 ถึงตัวที่ n

X_1 , X_2 ,....., X_n =คะแนนของตัวทำนาย

n =จำนวนตัวทำนาย

บทที่4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด

Adj R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับค่าแล้ว

S.E. of Estimate แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

SS แทน ผลรวมกำลังสอง

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง

df แทน อัตราความเป็นอิสระ

F แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที

X_1 แทน นโยบายองค์กร

X_2 แทน วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยวามสะดวก

X_3 แทน โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

X_4 แทน สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

X_5 แทน ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

X_6 แทน งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Y แทน ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 194 คน มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน จะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยลำดับดังต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	135	96.6
หญิง	59	30.4
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	1	0.5
21-30 ปี	64	33.0
31-40 ปี	108	55.7
41-50 ปี	21	10.8
สูงกว่า 50 ปี	-	-
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า – มัธยมศึกษาตอนต้น	4	2.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	41	21.1
อนุปริญญา / ปวส./ ปวท.	37	19.1
ปริญญาตรี	106	54.6

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.1
4. จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	45	23.2
6 - 10 ปี	60	30.9
11 - 15 ปี	59	30.4
16 - 20 ปี	16	8.2
เกินกว่า 20 ปี	14	7.2
5. จำนวนครั้งโดยเฉลี่ยในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
1 – 3 ครั้ง	158	81.4
4 – 6 ครั้ง	32	16.5
7 – 9 ครั้ง	1	0.5
10 – 12 ครั้ง	2	1.0
เกินกว่า 12 ครั้ง	1	0.5

จากตาราง 2 แสดงว่าทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 194 คนเป็นเพศชาย 135 คนคิดเป็นร้อยละ 69.6 ส่วนเพศหญิงมีเพียง 51 คนคิดเป็นร้อยละ 30.4 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปีโดยคิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 33 ช่วงอายุ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.8 และอายุต่ำกว่า 21 ปีคิดเป็นร้อยละ 0.5 สำหรับระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาได้แก่ช่วง 11-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 30.4 การทำงานที่ไม่เกิน 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.2 ระยะเวลาการทำงานในช่วง 16-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 8.2 และเกินกว่า 20 ปีมีเพียงร้อยละ 7.2 ตามลำดับ โดยที่ส่วนใหญ่เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉลี่ยต่อปีคือ 1-3 ครั้งคิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมาได้แก่ 4-6 ครั้งต่อปีคิดเป็นร้อยละ 16.5 การเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉลี่ย 7-9 ครั้งต่อปีคิดเป็นร้อยละ 1 สำหรับ 10-12 ครั้งต่อปีมีเพียงร้อยละ 0.5 เช่นเดียวกับการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกินกว่า 12 ครั้งต่อปีที่มีเพียงร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ข้อ	ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	งบประมาณแต่ละครั้งที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม	2.67	0.73	ปานกลาง
2.	ระยะเวลาแต่ละครั้งที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม	2.76	0.61	ปานกลาง
3.	ความรู้ความสามารถทักษะของท่านเพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง	3.37	0.66	ปานกลาง
4.	ท่านมีผลิตภาพการผลิต(Productivity)เพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง	3.21	0.64	ปานกลาง
5.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.13	0.64	ปานกลาง
6.	หลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานจากองค์กรในระดับใด	2.95	0.74	ปานกลาง
	รวม	3.01	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ มีระดับคะแนนประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และเมื่อพิจารณาในด้านงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้น หรือการมีประสิทธิภาพการผลิต และการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน เหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง มีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายองค์กร

ข้อ	นโยบายองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	องค์กรของท่านมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนงานหลัก	3.11	0.60	ปานกลาง
2.	องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนการฝึกอบรมกับพนักงานทุกระดับ	3.24	0.71	ปานกลาง
3.	องค์กรของท่านพยายามให้ท่านตระหนักถึงคุณค่าความรู้ความสามารถของท่านโดยเน้นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร	3.34	0.67	ปานกลาง
4.	องค์กรของท่านมุ่งเพิ่มผลผลิตโดยการใช้ระบบคุณภาพต่างๆ เช่น PDCA 5สISO9002 TQM QS9000 ฯลฯ โดยมุ่งให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆแก่ท่าน	3.51	0.71	มาก
5.	ท่านก็เป็นส่วนสำคัญของการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.50	0.69	มาก
6.	ท่านสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	2.95	0.77	ปานกลาง
7.	นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.25	0.73	ปานกลาง
8.	แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหมาะสม	3.52	0.75	มาก
	รวม	3.30	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า นโยบายองค์กรที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 พิจารณาได้ว่า องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนงานในระดับปานกลาง นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองได้ปานกลาง และพนักงานมีการตอบสนองนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระดับปานกลาง เป็นต้น

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อ	วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สถานที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.20	0.70	ปานกลาง
2.	ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง สื่อ เช่นเครื่องเสียง แสง จอภาพ ฯลฯที่ใช้มีความเหมาะสม	3.21	0.73	ปานกลาง
3.	วิทยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้งมีความเหมาะสม	3.38	0.65	ปานกลาง
4.	เอกสารหรือแผ่นพับที่แจกให้ก่อนเริ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเพียงพอ	3.08	0.76	ปานกลาง
5.	บรรยากาศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความรู้สึกเป็นกันเองไม่ตึงเครียด	3.39	0.60	ปานกลาง
6.	ท่านพอใจการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.68	0.95	มาก
7.	ท่านพอใจการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกสถานที่ (โรงงาน/บริษัท)	3.82	0.92	มาก
8.	สถานที่จอดรถจัดไว้เพียงพอสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.34	0.77	ปานกลาง
	รวม	3.38	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และมีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 พิจารณาได้ว่า การใช้คอมพิวเตอร์ เครื่องขยายเสียง แสงสว่าง เอกสารหรือแผ่นพับที่ใช้ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิทยากร สถานที่จัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ลานจอดรถ รวมทั้งบรรยากาศโดยรอบ เหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง เป็นต้น

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และวามเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านได้รับประโยชน์ในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดให้	3.20	0.84	ปานกลาง
2.	เนื้อหาในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมาะสม	3.31	0.91	ปานกลาง
3.	ท่านได้นำความรู้ที่ได้มาแก้ไขปัญหาที่ท่านประสบอยู่ได้	3.26	0.87	ปานกลาง
4.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้มาเป็นกลยุทธในการพัฒนาองค์กรของท่านได้ดีขึ้น	3.70	0.86	มาก
5.	โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบางเรื่องทำให้ท่านรู้จักองค์กรมากขึ้น	2.70	1.04	ปานกลาง
6.	โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบางเรื่องทำให้ท่านรู้ว่าควรจะต้องทำอะไรอย่างไรในองค์กรจึงจะเหมาะสม	3.57	0.69	มาก
7.	ท่านมักมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง	3.18	0.97	ปานกลาง
8.	ท่านมักจะประเมินตนเองหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.94	0.83	ปานกลาง
9.	ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีคุณค่าเพิ่มขึ้น	3.26	0.67	ปานกลาง
	รวม	3.23	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.61 พิจารณาได้ว่า เนื้อหาสาระในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ในระดับปานกลาง พนักงานมีการประเมินตนเองหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง และพนักงานได้รับประโยชน์จากโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดให้ในระดับปานกลาง เป็นต้น

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

ข้อ	สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเองให้รอบรู้อยู่เสมอ	3.53	0.75	มาก
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลืองานของท่านในขณะที่ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.23	0.74	ปานกลาง
3.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	3.75	0.64	มาก
4.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่าที่สามารถทำได้	3.57	0.88	มาก
5.	หัวหน้าของท่านของท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ	3.59	0.83	มาก
6.	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาแสดงในที่ประชุมหรือในการทำงาน	3.42	0.85	มาก
7.	องค์กรของท่านนิยมชมชอบคนเก่งงานเก่งแก้ปัญหามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ	3.69	0.83	มาก
8.	องค์กรของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.26	0.82	ปานกลาง
9.	องค์กร/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน/ลูกน้องมีส่วนทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเองเท่าที่จะจำเป็น	3.53	0.73	มาก
10.	ท่านภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน	3.87	0.80	มาก
	รวม	3.54	0.52	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และมีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.52 พิจารณาได้ว่า เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการทำงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือสภาวะการแข่งขันการทำงานทำให้ต้องพัฒนาตนเองเสมอ และการร่วมมือร่วมใจกันก็จะส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ เหล่านี้อยู่ในระดับมาก หัวหน้างานในการสนับสนุนการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในงานได้อย่างเต็มที่ เหล่านี้อยู่ในระดับมาก องค์กรมีส่วนในการสนับสนุนนการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านเต็มใจเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน	3.87	0.77	มาก
2.	ท่านควรมีความรู้ในเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตัวท่าน	3.24	0.86	ปานกลาง
3.	ท่านตรงต่อเวลาเสมอเมื่อเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.07	0.68	มากที่สุด
4.	เมื่ออยู่ในช่วงของการฝึกอบรมหรือสัมมนาท่านมีความสามารถในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้เข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.19	0.63	ปานกลาง
5.	ท่านสนใจในเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง	3.72	0.61	มาก
6.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้เข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านอื่น	3.98	0.55	มาก
7.	ท่านอยู่ครบระยะเวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นในแต่ละครั้ง	4.30	0.66	มากที่สุด
8.	ท่านเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน	4.14	0.72	มาก
9.	ท่านนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงและพัฒนางานให้ก้าวหน้า	3.68	0.74	มาก
	รวม	3.80	0.43	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 พิจารณาได้ว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาตนเองมีความสนใจและยินดีที่จะได้รับความรู้ความสาระใหม่ๆจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์กร และพนักงานได้นำความรู้ประสบการณ์ที่ได้นั้นมาใช้ปฏิบัติงานได้ เหล่านี้ในระดับมาก เป็นต้น

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับของงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านได้รับเงินสนับสนุนและ/หรือเบี้ยเลี้ยงในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1.98	1.01	น้อย
2.	องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	2.87	0.92	ปานกลาง
3.	เงินสนับสนุนจากองค์กรที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.54	0.86	ปานกลาง
4.	องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง	2.09	1.00	น้อย
5.	องค์กรกรของท่านจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้งเพียงพอสำหรับทุกโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2.65	0.79	ปานกลาง
6.	องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือหรือการให้เปล่าด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรระหว่างประเทศ	2.10	0.98	น้อย
7.	องค์กรของท่านจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงพอต่อการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร	2.52	0.86	น้อย
8.	งบประมาณที่ใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พัฒนาศักยภาพของตนเองนั้นพัฒนาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง	2.67	0.77	ปานกลาง
	รวม	2.44	0.65	น้อย

จากตาราง 9 แสดงว่างบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 และมีการกระจายของข้อมูลจากส่วนกลางน้อย ได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 พิจารณาได้ว่า เบี้ยเลี้ยง เงินสนับสนุนจากองค์กรที่ใช้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดสรรงบประมาณขององค์กรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ หรือการแจ้งให้ทราบถึงการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหล่านี้อยู่ในระดับน้อย เป็นต้น

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่าปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	Y : ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
X_1 : นโยบายองค์กร	.506 **
X_2 : วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก	.524 **
X_3 : โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.554 **
X_4 : สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร	.313 **
X_5 : ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.495 **
X_6 : งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.444 **

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง10 แสดงว่าผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่า

ปัจจัยด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .495 และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .444 และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .524 และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านนโยบายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .506 และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .554 และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับน้อย ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .313 และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นปัจจัยทั้ง 6 ด้านได้แก่ นโยบายองค์กร(X_1) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก(X_2) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_3) และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร(X_4) ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5) งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_6)มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลในสมการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยวิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลในสมการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามลำดับความสำคัญของการนำเข้าของตัวแปรโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 11 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ลำดับที่	ตัวแปร	R^2	AdjR^2	S.E.of Estimate	
1	X_1	.308	.304	.377	*
2	X_1,X_2	.318	.374	.357	*
3	X_1,X_2,X_3	.405	.396	.351	*
4	X_1,X_2,X_3,X_4	.442	.430	.341	*
5	X_1,X_2,X_3,X_4,X_5	.455	.440	.338	*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าการวิเคราะห์การทำนายการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) จากตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Y) พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ตามลำดับขั้น ได้แก่ อันดับแรกคือนโยบายองค์กร (X_1) อันดับสองคือวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2) อันดับที่สามคือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_3) อันดับที่สี่คือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร(X_4) และอันดับสุดท้ายคือความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_5) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ร้อยละ 44.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	17.649	5	3.530		
				30.834 *	.000
ภายในกลุ่ม	21.179	185	0.114		
ผลรวม	38.828	190			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายองค์กร(X_1) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก(X_2) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_3) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร(X_4) และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_5) มีอิทธิพลร่วมกันสามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ส่งผลทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ตัวแปร	b	S.E.	t	p	
constant	0.699	0.251	2.786	.006	*
X_1	0.263	0.076	3.441	.001	*
X_2	0.275	0.070	3.954	.000	*
X_3	0.225	0.057	3.960	.000	*
X_4	-0.235	0.066	-3.545	.000	*
X_5	0.161	0.077	2.092	.038	*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย 5 ด้าน นโยบายองค์กร(X_1) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก(X_2) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร(X_4) และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_5) กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร(Y) โดยค่า $AdjR^2$ มีค่า .440 จึงกล่าวได้ว่าความสามารถในการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง มีโอกาสถึง 44.0% ได้โดยตัวแปรทั้ง 5 ด้านประกอบกัน

โดยพบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการในลำดับแรกคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร (X_1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .263 สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 30.8 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการในลำดับรองลงมาคือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .275 สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นจากตัวแปรตัวแรกได้ร้อยละ 1 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการในลำดับที่สามคือ ปัจจัยด้านโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .225 สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.7 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการในลำดับที่สี่คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (X_4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ -.235 สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.7 และปัจจัยด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการในลำดับสุดท้าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .161 กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3

ดังนั้นปัจจัยทั้ง 5 ด้านได้แก่ นโยบายองค์กร(X_1) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก(X_2) โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_3) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร(X_4) และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(X_5) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำมาสรุปเป็นสูตรของสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y= a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + b_4(X_4) + b_5(X_5)$$

แทนค่าได้ดังนี้

$$Y = 0.699 + 0.263X_1 + 0.275X_2 + 0.225X_3 - 0.235X_4 + 0.161X_6$$

บทที่ 5
บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจำแนกตามตัวแปรด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้โดยศึกษาว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยใดที่มีความสำคัญสามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพอสรุปขั้นตอนและผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1.ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2. ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลในสมการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,930 คนจากทั้ง 4 บริษัท คือ

1. บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด
2. บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด

3. บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด

4. บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน 194 คน โดยใช้สัดส่วน 10% ของประชากร (Gay .1990)

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน 194 คน จากทั้ง 4 บริษัท ได้แก่ 1.บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด 2.บริษัท ไทยซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด 3.บริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด 4.บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ จำนวนครั้งเฉลี่ยแต่ละปีในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไดชินโคเกียว จำกัด จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร Alfa-Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.82

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายองค์กร โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสารมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มทีคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานที่ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท ไดชิน โคเกียว จำกัด จำนวน 20 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Alfa-Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และการศึกษาสมการทำนาย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชายถึงร้อยละ 69.6 และเพศหญิง ร้อยละ 30.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมีร้อยละ 55.7 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ54.6 ในขณะที่ส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 30.9 และส่วนใหญ่จำนวนครั้งในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อปี 1-3 ครั้ง ถึงร้อยละ 81.4

ผลของระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคือ 3.01 ซึ่งอยู่ในระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาดังที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ปัจจัยทุกปัจจัยได้แก่ นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่าตัวแปรนโยบายองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .506 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สห

สัมพันธ์ .524 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .554 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .313 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .495 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .444 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อสมการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีนัยสำคัญหรือมีความสามารถในการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมี 5 ปัจจัยคือ นโยบายองค์กรเป็นตัวทำนายแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด สามารถทำนายประสิทธิภาพพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 30.8 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับที่ 2 สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ร้อยละ 31.8 โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนายแรกตัวเดียวร้อยละ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับที่ 3 สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ร้อยละ 40.5 โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจาการใช้ตัวทำนาย 2 ตัวแรกร้อยละ 8.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพลำดับที่ 4 สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ร้อยละ 44.2 โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวแปร 3 ตัวแรกร้อยละ 3.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพลำดับที่ 5 สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 45.5 โดยสามารถทำนายเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวทำนาย 4 ตัวร้อยละ 1.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับตัวทำนายทั้ง 5 เป็น .674 ทั้งนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวทำนายทั้ง 5 ได้แก่ นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความแปรปรวนของตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกันและสามารถอธิบายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หรือ

สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ร้อยละ 44.0 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนายเท่ากับ .338 และได้สมการถดถอยเชิงซ้อน ดังนี้

$$Y= 0.699 + 0.263X_1 + 0.275X_2 + 0.225X_3 - 0.235X_4 + 0.161X_5$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย จะพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งตอบแต่ละประเด็นปัญหาของการวิจัย เนื่องจากเป็นการศึกษาเฉพาะเรื่อง คือความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ จำแนกตามตัวแปรได้แก่ ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายองค์กร โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ตลอดจนหาตัวทำนายที่สำคัญที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยคือ 3.01 ซึ่งจัดอยู่ในประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรระดับปานกลาง มีการใช้ระยะเวลา งบประมาณ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีผลิตภาพการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคล้ายคลึงกับกับผลการวิจัยของ เอื้อมพันธ์ เพ็ชราภรณ์ (2538 : 52) ที่ว่า การอบรมแบบอย่างเป็นระบบ (OJT) ทำให้เกิดประสิทธิภาพมาก

ในองค์กรที่มีการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรโดยอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพ คุณภาพ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นในระดับปานกลางก็ตาม แต่ถ้ามีการมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยต่างๆได้อย่างถูกต้อง ประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจะเพิ่มขึ้นได้

ในด้านนโยบายองค์กร ได้แก่ นโยบายที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญและสอดคล้องต่อความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนโยบายองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นลำดับที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ อาภา อภิชาติไกรสรณ์(2541: 72) ที่ว่า นโยบายในทุกระดับนำไปสู่การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา นโยบายองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการที่จะเป็น

แผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ดนัย เทียนพุฒ (2540 : 113) กล่าวไว้เช่นกันว่า นโยบายการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ช่วยให้การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในทิศทางที่ถูกต้อง และจากการวิจัยพบว่า 90.6% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์กรให้การสนับสนุนนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก

ในด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ 1.สื่อและโสตทัศน์ที่สามารถดึงดูดความสนใจ 2.เอกสารประกอบ โปสเตอร์แสดงรายการ แผ่นใส สไลด์ วีดีโอ คอมพิวเตอร์ 3.สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ รวมทั้งสถานที่ 4.อุปกรณ์ที่ช่วยในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นลำดับที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชา คล้ายเครือ (2540 : 81) ที่ว่าในวิธีการอบรม ความจัดสถานที่ให้เหมาะสม ควรมีสื่อที่หลากหลาย ควรมีเอกสารประกอบหลักสูตร และบุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541 :68)ที่ว่า สื่อการอบรม อาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการประเมินการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพ จากการวิจัยพบว่า 50.3% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในองค์กรมีเพียงพอ

ในด้านโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1.เนื้อหา หลักสูตร กระบวนการ ระยะเวลาที่ใช้ วิทยากร ซึ่งควรมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นลำดับที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ อุทุมพร ศรีสรฉัตร(2533 : 68) ที่ว่าการพัฒนาองค์กรและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ก็ต่อเมื่อการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการนำแผนโครงการไปปฏิบัติ ขั้นตอนการประเมินและติดตามผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ในการปรับปรุงแผนงานโครงการฝึกอบรมต่อไป บุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541 : 61) ที่ว่าการเรียงลำดับตารางอบรม วิทยากร สื่อการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัย รักชัย บุญสิน (2538 : 57) กล่าวว่าควรมีการกำหนดวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหลักสูตร ระยะเวลา และคุณสมบัติของผู้

เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนขึ้นได้ และจากการวิจัยพบว่า 84.2% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจัดได้อย่างเหมาะสมแล้ว

ในด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรร่วมประสานการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลในทิศทางตรงข้ามกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นลำดับที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีลักษณะเช่นนี้เนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผันแปรของคนกับระดับประสิทธิภาพของงาน สิริอร วิชชาวุธ (2544 :139) พบว่า สภาพแวดล้อมรอบตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทะภาพได้พอๆกับความรู้ความสามารถของตนเอง ธงชัย สันติวงษ์ (2538 :28) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่ผันแปร คือ มนุษย์มีลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล หรือเป็นมนุษย์ในทางเศรษฐกิจ พร้อมๆกับ มนุษย์ทุกคนมีลักษณะที่ผันแปรที่ไม่เป็นเหตุเป็นผล หรือเป็นส่วนของอารมณ์ คุณสมบัติทั้ง 2 ประการที่เกิดขึ้นพร้อมกัน อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆทั้งจากภายในและภายนอก สามารถอธิบายได้ดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติทั้ง 2 อย่าง คือมีทั้งส่วนที่เป็นเหตุเป็นผลและส่วนที่เป็นอารมณ์ ทั้ง 2 สิ่งจะเกิดควบคู่กันเสมอ ถ้าส่วนที่เป็นเหตุเป็นผลสามารถควบคุมส่วนที่เป็นอารมณ์ได้ก็จะสามารถยกระดับความมีประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งนำมาอธิบายประกอบความผกผันระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ แม้ว่าสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรจะดีเพียงได้ แต่ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นอาจไม่เป็นไปตามที่ต้องการได้เช่นกัน และจากการวิจัยพบว่า 81.1% ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีสภาพการทำงานดี แม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียรสันจะแสดงทิศทาง ขนาดของความสัมพันธ์แต่เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยแล้ว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนั้นได้เป็นลบ แสดงว่าได้ว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความผกผันกันระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งเราจะพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการถดถอยเป็นสำคัญ

ในด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1.มีความยินดีที่จะเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2.มีความใฝ่รู้ในความรู้วิทยาการใหม่ๆ 3.มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ทันโลก 4.ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน 5.มีความขยัน ตรงต่อเวลา ฯลฯ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นลำดับที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของกรมวิชาการ (2539)ในส่วนของคุณลักษณะของแรงงานที่นายจ้างต้องการ กล่าวคือ ขยัน ตรงต่อเวลา สามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว

และตรงกับ อัมพิการ ไกรฤทธิ์ (2541 : 157-166) แนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มผลผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่ออนาคต ที่ว่า ควรสนับสนุนการศึกษา การฝึกอบรมให้พนักงานทุกระดับ และตรงกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2535 : 22-24) คุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ในการวิจัยยังพบว่า ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรส่วนใหญ่มีความพร้อมอยู่ที่ 71-80%

ในด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ งบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้เพียงพอสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรกับบุคลากรมทุกระดับ และองค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้ เป็นต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนด้านงบประมาณยังมีน้อย ไม่เพียงพอ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ดำเนินการภายในองค์กร จึงไม่มีการจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้มากนัก แม้ว่าผลการวิจัยของ อารยา ดิลกานนท์ (2540 : 73) พบว่าองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะมีงบประมาณในการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์น้อยคือ จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเฉลี่ย 2.9 ล้านบาทต่อปี และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 172) ที่ว่าการจัดการฝึกอบรมควรตระหนักถึงงบประมาณเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยพบว่า 69.0%ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่างบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับจากองค์กรไม่เพียงพอ

การหาค่าความสัมพันธ์จะแสดงให้เห็นว้าตัวแปรอิสระ ได้แก่ นโยบายองค์กร วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการหาความสัมพันธ์จะบอกขนาดของความสัมพันธ์มากน้อยเพียงไรเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถนำมาใช้ทำนายได้ แต่ความสัมพันธ์ที่ได้นี้จะบอกถึงขนาดหรือระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์ได้ดีกว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(สรชัย พิศาลบุตร. 2544: 250-251) การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระบางตัวเท่านั้นที่สามารถส่งผลต่อสมการทำนายประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่มีปัจจัยบางตัวที่สามารถทำนายประทิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะไว้ดังนี้

1.องค์กรในอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจน สามารถนำไปเป็นกรอบในปฏิบัติงาน สามารถนำมาเป็นแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรนำแนวทางหลักขององค์กรมาขยายต่อเป็นแผนงานย่อย เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ

2.องค์กรควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอ มีการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเท่าเทียมกัน

3.หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งที่รับผิดชอบโดยตรงคือ ฝ่ายบุคคล, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานเฉพาะด้านนั้น ควรประสานความร่วมมือในการจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สามารถสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง รวมทั้งมีการวางแผนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เนื้อหา วิทยากร ระยะเวลา สถานที่ ฯลฯ และหวังผลสำเร็จในแต่ละครั้งที่ทำการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย นั่นคือมีการศึกษาถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่างๆ เช่น ควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องใด ใครเป็นวิทยากร ใครเป็นผู้สมควรเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพียงใดและถ้าเข้ารับการพัฒนาทรัพยการมนุษย์แล้วจะกระทบต่องานประจำ จำเป็นต้องให้พนักงานคนอื่นเข้ามาช่วยรับผิดชอบงานนั้นด้วย จนกระทั่งประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหลังจากเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทันที และหลังจากจบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปแล้ว 1-3 เดือน เพื่อติดตามผลที่เกิดขึ้นว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งอย่างไร

4.หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ในการทำงานได้จริง ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ การเพิ่มผลผลิต การปลูกฝังจิตสำนึกในการรักองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษา ทัศนคติ ความรู้สึกของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผู้จัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รับทราบ และหาแนวทางปรับแก้ทัศนคติ ความรู้สึกที่จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้

3. ควรมีการศึกษาถึงวิธีการที่จะส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อหาว่าวิธีการในรูปแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด และเหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2535). *ประสิทธิภาพผู้รับการฝึกในสถาบันการฝึกและการฝึกในสถานประกอบการของผู้เข้ารับการฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน*. ม.ป.พ.

----------. (2539). *แนะนำ : มาตรฐานฝีมือแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ลดาวัลย์พริ้นทติ้ง.

กรมวิชาการ. (2539). *รายงานสรุปผลการวิจัยเรื่องคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชนในอนาคต*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2541). *แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว*. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

กาญจนี พลจันทร์. (2517). *ผลิตภาพของอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กิติ ตยัคกานนท์. (2520). *การบริหารและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : สำนักข่าวพาณิชย์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2543). *สรุปผลการสัมมนาร่างแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตประเทศ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

จงกลณี ชุดิมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ : พีเอ ลีฟวิ่ง.

จิรยุส บงกชมาศ. (2540,มิถุนายน). "แวดวงอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์," *วารสารเศรษฐกิจธนาคารกรุงเทพ จำกัด*. 29(6) : 24-26.

ชัยยศ จิรพฤกษ์. (2540). *บทบาทและการปรับตัวของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนไทย ในอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ในทศวรรษ 1990*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *การใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาดา ประภาพันธ์. (2542,กันยายน-พฤศจิกายน). .คุณภาพคนเหนืออื่นใดในศตวรรษใหม่," *จุลสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 3(2) : 42-46.

จีระ ประวาลพฤกษ์. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

ณัฏฐพันธ์ ขจรนันทน์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537ก). *กลยุทธการพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2539ข). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2539ค). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงค์.

เทียนฉาย กีระนันท์. (2519). *เศรษฐศาสตร์ : ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2540,ธันวาคม). "อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ภาวะธุรกิจเริ่มซบเซา," *ปราสาทสังข์ ฉบับเศรษฐกิจวิเคราะห์*. 15 (12) : 15-30.

นพเดช กรรณสูต. (2540,กรกฎาคม). "แนวทางการพัฒนาคนเพื่อความก้าวหน้าในธุรกิจปี 2000," *บรรษัทปริทัศน์*. 19(12) : 6-8.

บุษบงค์ จงจิตเจริญ. (2541). *การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปนัดดา อินทร์พรหม. (2538). *การวางแผนและควบคุมทางการเงิน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ : ส. เอเซียเพรส.

ปรีชา คล้ายเครือ. (2540). *การฝึกอบรมพนักงานของธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานฉบับเฉลิมพระเกียรติ. (2530). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530ก). *การบริหารงานบุคล.* กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

----------. (2541ข) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 7. ม.ป.พ.

พรทิพย์ ดีสมโชค. (2529) *ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ของไทย.* วิทยานิพนธ์ ว.ม. (สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2530). *การงบประมาณ.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญศรี ภู่อุทัย. (2534). *งบประมาณเพื่อการวางแผนและการควบคุมกำไรสำหรับผู้บริหารและนักลงทุน.* เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนทยา พะหูชนม์. (2539). *การประเมินผลโปรแกรมปฐมนิเทศพนักงานของบริษัท ดีเอช แอล อินเตอร์เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มณเฑียร ประจวบดี. (2538). *การประมาณต้นทุน.* กรุงเทพฯ : เอช เอ็น กรุ๊ป.

มีชัย คุณาวุฒิ. (2539). *การสัมมนาที่มีประสิทธิภาพ.* ม.ป.พ.

ยุทธศักดิ์ คณาสวัสดิ์. (2539ก,สิงหาคม). "Soichiro Honda กับความยิ่งใหญ่ของฮอนด้าทั้ง 4 ล้อและ 2 ล้อ," *วารสารส่งเสริมการลงทุน.* 7(8) : 42-45.

----------. (2539ข,สิงหาคม). "ไทยกับการเป็นฐานบัญชาการอันดับ 4 ของฮอนด้าทั่วโลก," *วารสารส่งเสริมการลงทุน.* 7(8) : 54-67.

โยธิน สรรเสริญคุณ. (2539). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อระบบการประเมินศักยภาพพนักงาน ศึกษากรณี ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รักชัย บุญสิน. (2538). *การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรธรรมราช.* วิทยานิพนธ์ พ.ม.(การพัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร.* กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

โรจนา พัฒนกุล. (2524). *การฝึกอบรมบุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ พ.ม. (พาณิชยศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

วรกานต์ เสี่ยงอารมณ์. (2541). *อิทธิพลของความยากง่ายของเป้าหมายและรางวัลที่มีผลต่อผลิตภาพการทำงานและความผูกพันใจในเป้าหมาย.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิปศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิญญู กิ่งหิรัญวัฒนา. (2537). *ประเมินผลทีมงานกุญแจสำคัญของธุรกิจ.* กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น.กรุ๊ป.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2543ก?). *คู่มือพัฒนาคนเพื่อเพิ่มผลผลิต.* (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.

----------. (2543ข?) *Productivity.* (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ : สถาบันฯ.

สมคิด บางโม. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์.* กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์ และไซเท็กซ์.

สรชัย พิศาลบุตร. (2544). *วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ.* กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กรเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). *การประเมินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : เลี่ยงเชียง.

สุดา อิงคนินันท์. (2527). *การว่าจ้างและการพัฒนาบุคคล.* สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุบรรณ์ พันธ์วิศวาส และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2522). *ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สุรเชษฐ์ ชิระมณี และคณะ. (2538). *การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* ม.ป.พ.

เสาวลักษณ์ ทองทับ. (2537). *การทำงบประมาณใน 1 สัปดาห์*. กรุงเทพฯ : เอช เอ็น กรุ๊ป.

เสนาะ ติเยาว์. (2516). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์ และไซเท็กซ์.

อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีทางการศึกษา*. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

อรพินท์ เจียระพงษ์. (2525). *วิธีทางสถิติ : การทดสอบสมมุติฐาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมพิการ ไกรฤทธิ์ และคณะ. (2541). *โครงการวิจัยการบริหารการเพิ่มผลผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เพื่ออนาคต*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิต.

อาณัติ ประภาสวัสดิ์. (2543,กรกฎาคม) "เพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายเพิ่มผลผลิตในโรงงานลดมลภาวะคือเทคโนโลยีสะอาด," *บรรษัทปริทัศน์*. 19(12) : 16-17.

อาภา อภิชาติไตรสรณ์. (2541). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีหลักสูตรนักบริหารงานประชาสัมพันธ์ สถาบันประชาสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์ ว.ม. (สื่อสารมวลชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อารยา ดิลกานนท์. (2540). *ระบบการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.

อุทุมพร ศรีสรฉัตร. (2533). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เอื้อมพันธ์ เพ็ชราภรณ์. (2538). *การพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการฝึกอบรมแบบ On The Job Training : กรณีศึกษาธุรกิจซ่อมรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

Anthony, Robert N., Hawkins, David F. and Merchant, Kenneth A. (1999). *Accounting : Text and Cases.* International ed. Singapore : McGraw –Hill.

Atrill, Peter and Mclaney, Eddie. (1995). *Accounting and Finance for Non-Specialists.* Cambridge : the University Press.

Best, John W. (1983). *Research in Educations.* 5th ed. New Delhi : Prentice Hall.

Berenson, Mark L. and Levine, David M. (1996). *Basic Business Statistics Concepts and Applications.* 6th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Cashin, James A. and Polimeni, Ralph S. (1981). *Cost Accounting.* New York : McGraw –Hill.

Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing.* 3rd ed. New York : Haper&Row.

Eye, Alexandar von and Schuster, Christof. (1998*) Regression Analysis for Social sciences.* California : Academic Press.

Flemming, Michael C. & Nellis, Joseph G. (1994). *Principles of Applied Statistics.* London : Routledge.

Freund, Rudolf J. and Wicson, William J. (1998). *Regression Analysis : Statistical Modeling of a Response Variable.* California : Academic Press.

Gay, L. R. (1990). *Educational Research.* 3rd ed. Singapore : Macmillan.

Ghosh, Prasanta K. (1981). *Office Management Principles and Practice.* 9th ed. New Delhi : Batra Art Printers.

Jenness, John S. (1990). "Financial Aspects of HRD." *The Handbook of Human Resource Development.* 2nd ed. USA : John Wily & Sons.

Kerlinger, Fred N. and Pedhazur, Elazar J. (1973). Multiple Regression in Behavioral Research. New York : Holt, Rinehart and Winston.

Kirk Elifson, Runyon, Richard P. & Audrey Haber. (1998). *Fundamentals of Social Statistics.* 3rd ed. Georgia : McGraw Hill,Inc.

Lechner, Michael. (2000,March). "An Evaluation of Public-Sector-Sponsored Continuous Vacational Training Progrems in East Germany." *The Journal of Human Resource*. 35(2) : 347-373.

Manderenbal, William., Reinmuth, James E. and Beaver, Robe. (1993). *Statistics for Management and Economics*. 7th ed. California : Duxbury Press.

Mondy, R. Wayne, Noe, Robert M. and Premeaux, Shane R. (1999). *Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Nadler, Leonard and Nadler, Zeace. (1989). *Developing Human Resource*. 3rd ed. California : Jossey-Bass.

----------. (1994). "HRD in Perspective." *Human Resource Management & Development Handbook*. 2nd ed. New York : AMACOM.

Nadler, Leonard and Wiggs, Garland D. (1986). *Managing Human Resource Development*. California : Jossey-Bass.

Pedhazur, Elazar J. (1982). *Multiple Regression in Behavioral Research*. 2nd ed. New York : CBS College.

Slaker, Malcolm J. (1972). *Statistical Inference for Education Researchers*. USA : Addison-Wesley.

Stone, Raymond J. (1998). *Human Resource Management*. 3rd ed. Singapore : Jauaranda Wiley.

Turney, Billy L. and Robb, George P. (1971). *Research in Education : An Introduction*. Illinois : Dryden Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ดร. สุชาติ สังข์เกษม
ตำแหน่ง รองประธานเจ้ากน้าที่บริหาร บริษัท ภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธมกร ธาราศรีสุทธิ
ตำแหน่ง คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

3. คุณ ไพรัช พลอินทร์
ตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพจำกัด สำนักงานใหญ่

ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๑๔๐๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๔ เมษายน ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๙

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๑๔๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๕ เมษายน ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองประธานบริหาร บริษัท ภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๙

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๑๔๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๔ เมษายน ๒๕๔๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ที่ ทม ๑๐๑๒/๑๔๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายธุรการ บริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน ๑๕ คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๔๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕

ที่ ทม ๑๐๑๒/๑๘๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายผลิตและวิศวกรรม บริษัท ไทย ยามาฮา มอเตอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน ๔๘ คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๔๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๘

ที่ ทม ๑๐๑๒/๑๔๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไทย ฮอนด้า แมนเฟคเจอริ่ง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน ๘๐ คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๔๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๙

ที่ ทม ๑๐๑๒/๓๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทย ซูซูกิ มอเตอร์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิตดา เทศนิยม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จำนวน ๔๘ คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ ในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๔๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งรัศมี แช่มสวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัย

เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

แบบสอบถาม

สำหรับผู้ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (การฝึกอบรมหรือการสัมมนาหรือการปฐมนิเทศ อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้)

คำชี้แจง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง คำถามส่วนใหญ่เป็นการแสดงความคิดเห็น ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด โปรดตอบตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อของท่าน

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศึกษากรณีอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์

☐☐☐

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือ ตอบคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐1. ชาย ☐2. หญิง

2. อายุ

☐1. ต่ำกว่า 20ปี ☐2. 21-30ปี ☐3. 31-40ปี ☐4. 41-50ปี ☐5. สูงกว่า 50ปี

3. วุฒิการศึกษา

☐1. ต่ำกว่า - มัธยมศึกษาตอนต้น

☐2. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

☐3. อนุปริญญา / ปวส. / ปวท.

☐4. ปริญญาตรี

☐5. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้

☐1. น้อยกว่า - 5 ปี ☐2. 6-10 ปี ☐3. 11-15 ปี ☐4. 16-20ปี ☐5. 20 ปีขึ้นไป

5. จำนวนครั้งโดยเฉลี่ยแต่ละปีที่ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(การฝึกอบรม หรือการสัมมนา หรือการปฐมนิเทศ) แต่ละปีของท่านในองค์กรแห่งนี้

☐1. 1-3 ครั้ง

☐2. 4-6 ครั้ง

☐3. 7-9 ครั้ง

☐4. 10-12 ครั้ง

☐5. 12 ครั้งขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับสภาพที่เกิดจริง โปรดตอบทุกข้อ

1. ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรของท่าน โดยอาศัยเกณฑ์ 6 ประการ

เกณฑ์วัดประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.งบประมาณแต่ละครั้งที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม					
2.ระยะเวลาแต่ละครั้งที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านมีความเหมาะสม					
3.ความรู้ความสามารถ ทักษะของท่านเพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง					
4.ท่านมีผลิตภาพการผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง					
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
6.หลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานจากองค์กรในระดับใด					

2. ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความคิดเห็นของท่าน ควรเป็นอย่างไร

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับสภาพที่เกิดจริง โปรดตอบทุกข้อ

คำแนะนำ(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกอบรม หรือการปฐมนิเทศ หรือสัมมนา)

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
❑ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
1. ท่านเต็มใจเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน					
2. ท่านควรมีความรู้ในเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตัวท่าน					
3. ท่านตรงต่อเวลาเสมอเมื่อเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
4. เมื่ออยู่ในช่วงของการฝึกอบรมหรือสัมมนา ท่านมีความสามารถในการเสนอความคิดเห็นต่อผู้เข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านอื่นๆ					
5. ท่านสนใจในเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง					
6. ท่านยินดีรับความคิดเห็นฟังผู้เข้าร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านอื่นๆ					
7. ท่านอยู่ครบระยะเวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นในแต่ละครั้ง					
8. ท่านเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน					
9. ท่านนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง และพัฒนางานให้ก้าวหน้า					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
❑ นโยบายขององค์กร					
1. องค์กรของท่านมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนงานหลัก					
2. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเอง และสนับสนุนการฝึกอบรมกับพนักงานทุกระดับ					
3. องค์กรของท่านพยายามให้ท่านตระหนักถึงคุณค่า ความรู้ความสามารถของท่าน โดยเน้นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร					
4. องค์กรของท่านมุ่งเพิ่มผลผลิตโดยการใช้ระบบคุณภาพต่างๆ เช่น PDCA 5ส. ISO9002 TQM QS9000 ฯลฯ โดยมุ่งให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆแก่ท่าน					
5. ท่านก็เป็นส่วนสำคัญของการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
6. ท่านสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร					
7. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ					
8. แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหมาะสม					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
❑ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. สถานที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง มีความเหมาะสม					
2. ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง สื่อ เช่น เครื่องเสียง แสง จอภาพ ฯลฯที่ใช้มีความเหมาะสม					
3. วิทยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง มีความเหมาะสม					
4. เอกสารหรือแผ่นพับที่แจกให้ก่อนเริ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเพียงพอ					
5. บรรยากาศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้สึกเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด					
6. ท่านพอใจการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
7. ท่านพอใจการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกสถานที่(โรงงาน/บริษัท)					
8. สถานที่จอดรถ จัดไว้เพียงพอสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
❑ โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
1. ท่านได้รับประโยชน์ในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดให้					
2. เนื้อหาในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหมาะสม					
3. ท่านได้นำความรู้ที่ได้มาแก้ไขปัญหาที่ท่านประสบอยู่ได้					
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ มาเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรของท่านได้ดีขึ้น					
5. โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบางเรื่องทำให้ท่านรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น					
6. โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบางเรื่องทำให้ท่านรู้ว่าควรจะต้องทำอะไร อย่างไรในองค์กรจึงจะเหมาะสม					
7. ท่านมักมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง					
8. ท่านมักจะประเมินตัวเองหลังจากเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
9. ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีคุณค่าเพิ่มขึ้น					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
❑ สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเองให้รอบรู้อยู่เสมอ					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลืองานของท่านในขณะที่ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน					
4. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่าที่สามารถทำได้					
5. หัวหน้างานของท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีคุณภาพ					
6. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาแสดงในที่ประชุม หรือในการทำงาน					
7. องค์กรของท่านนิยมชมชอบคนเก่งงาน เก่งแก้ปัญหา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่างๆ					
8. องค์กรของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
9. องค์กร / หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงาน / ลูกน้อง มีส่วนทำให้ท่านต้องพัฒนาตนเองเท่าที่จะจำเป็น					
10. ท่านภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน					

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
❑ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
1. ท่านได้รับเงินสนับสนุนและ / หรือเบี้ยเลี้ยงในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
2. องค์กรของท่านสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน					
3. เงินสนับสนุนจากองค์กรที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
4. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง					
5. องค์กรของท่านจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละครั้ง เพียงพอสำหรับทุกโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
6. องค์กรของท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือการให้เปล่าด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรระหว่างประเทศ					
7. องค์กรของท่านจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงพอต่อการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร					
8. งบประมาณที่ใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้นพัฒนาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้ง					

- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **<u>ความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</u>** ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

  - ☐ มีความรู้พอสมควร
  - ☐ มีความใฝ่รู้ในความรู้ วิทยาการใหม่ๆที่ทันสมัย
  - ☐ มีความต้องการพัฒนาตนเองให้ทันโลก
  - ☐ มีความยินดีที่จะเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - ☐ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน
  - ☐ มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม
  - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

- ท่านมีความคิดเห็นว่า ความพร้อมของท่านในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี.....%

- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **<u>งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</u>** ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

  - ☐ เงินที่จัดสรรเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
  - ☐ องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร
  - ☐ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ
  - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

  - ☐ เพียงพอ
  - ☐ ไม่เพียงพอ

- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **<u>วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก</u>** ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

  - ☐ อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - ☐ สื่อและโสตทัศน์ที่สามารถดึงดูดความสนใจ
  - ☐ เอกสารประกอบ โปสเตอร์แสดงรายการ แผ่นใส สไลด์ วีดีโอ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ
  - ☐ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมทั้งสถานที่จัดเตรียมไว้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

- วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

  - ☐ เพียงพอ / เหมาะสม
  - ☐ ไม่เพียงพอ / ไม่เหมาะสม

- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **นโยบายองค์กร** ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

  - ☐ องค์กรควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
  - ☐ องค์กรควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร
  - ☐ องค์กรควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน
  - ☐ องค์กรควรกำหนดนโยบายที่มุ่งให้ผู้บริหารในระดับต่างๆตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ
  - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

- นโยบายองค์กรของท่านมีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

  - ☐ ส่งเสริม / สนับสนุน
  - ☐ ไม่ส่งเสริม / ไม่สนับสนุน

- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (การฝึกอบรม การสัมมนา การปฐมนิเทศ) ควรเป็นอย่างไร

  - ☐ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ ที่จัดขึ้นแต่ละโครงการ
  - ☐ เนื้อหา หลักสูตร กระบวนการ ระยะเวลา รวมทั้งวิทยากร
  - ☐ มีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
  - ☐ มีการวางแผน นโยบาย กำหนดแนวทางในการดำเนินการ
  - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

- เนื้อหาของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ท่านมี K-S-A (ความรู้–ทักษะ–ความสามารถ)ในแต่ละครั้ง

  - ☐ เหมาะสม
  - ☐ ไม่เหมาะสม

- ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ **สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร** ควรเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

  - ☐ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ
  - ☐ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม สนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา
  - ☐ เพื่อนร่วมงานควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
  - ☐ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง
  - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

- สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรของท่าน มีลักษณะ

  - ☐ ดี
  - ☐ ไม่ดี

- สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีส่วนที่จะสนับสนุนท่านในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....%

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยตอบคำถามที่ตรงกับสภาพที่เกิดจริง

1. ปัญหาและอุปสรรค

1.ความพร้อมของตัวท่านในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	_____ _____
2.งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	_____ _____
3.วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	_____ _____
4.นโยบายองค์กรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	_____ _____
5.เนื้อหา สาระในแต่ละโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	_____ _____
6.สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา)	_____ _____
7.อื่นๆ	_____ _____

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว รุ่งรัศมี แซ่มสวัสดิ์
วันเดือนปีเกิด	1 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	333 หมู่ที่ 10 ต.ในคลองบางปลากด อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์
พ.ศ. 2541	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์การพัฒนา) จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2546	ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร