

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งอนาคต

รินทรฤติ พลายเพชร^{1*} อีรุฎมิ บุญยโสภณ² สมนึก วิสุทธิแพทย์³ และ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และ 2) สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งอนาคต โดยศึกษาจากผู้บริหาร และพนักงานระดับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง จำนวน 53 โรงงาน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้านและองค์ประกอบย่อยดังนี้ (1) ด้านภาวะผู้นำ (1.1) การสอนงาน (1.2) ทักษะการเป็นผู้นำ (1.3) ความสามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน สามารถทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 36.20 (2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (2.1) เสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ ๆ (2.2) การบริหารจัดการคนและผลงาน (2.3) ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ (2.4) การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนางาน สามารถทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 30.70 (3) ด้านการสื่อสารในองค์กร (3.1) การทำงานเป็นทีมและการประสานงาน (3.2) การสื่อสารในการนำเสนองาน (3.3) การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 36.00 (4) ด้านความคิดเริ่มสร้างสรรค์ (4.1) ความคิดเชิงระบบและความคิดเชิงวิเคราะห์ (4.2) ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (4.3) การให้ความสำคัญกับการคิดค้นสิ่งใหม่ สามารถทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 30.20 (5) ด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (5.1) จริยธรรม จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ (5.2) การคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหา (5.3) คิดวางแผนจัดการปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สามารถทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 21.92 (6) ด้านการเรียนรู้ (6.1) ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (6.2) ความรอบรู้ในงานและความรู้ความชำนาญเชิงเทคนิค (6.3) การแก้ปัญหาและตัดสินใจ สามารถทำนายความสำเร็จได้ร้อยละ 52.80 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งอนาคต โดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ารูปแบบการพัฒนามีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 97.92 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้คิดเป็นร้อยละ 98.33 และ 2) ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งอนาคต พบว่า คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 98.96 และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปรับใช้คิดเป็นร้อยละ 98.33

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งอนาคต, รูปแบบการพัฒนา, ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

รับพิจารณา: 8 พฤษภาคม 2562

แก้ไข: 7 มิถุนายน 2562

ตอบรับ: 13 มิถุนายน 2562

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาและธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ศาสตราจารย์ นายสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบริการวิชาการและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้รับผิดชอบประสานงาน โทร. +668 9923 2788 อีเมล: rinruedee.plaipetch@alumni.sasin.edu



The Potential Development Model of Human Resource Management in the Futuristic Automotive Parts Industry

Rinruedee Plaipetch^{1*} Teerawut Boonyasophon² Somnoek Wisuttiapaet³ and Taweesak Roopsing⁴

Abstract

This research aims 1) to create human resource management potential development model for potential creation, and 2) to create the manual for the model of human resource management in the futuristic automotive parts industry. The sample size was 400 managing directors of human resources management department from 53 automotive parts factories in Chachoengsao, Chonburi, and Rayong. The research tools used were interview and questionnaire. The statistics for data analysis were the mean, standard deviation, correlation, and multiple linear regression analysis. The results of the research concluded that there were six key components of human resources management potential development model: 1) Leadership – (1.1) Coaching, (1.2) Leadership skills, and (1.3) Ability to work under pressure. These sub-elements could account for 36.20%; (2) Motivation in work – (2.1) Enhancing new learning opportunities, (2.2) Management of people and work, (2.3) Commitment to achieve goals and vision, and (2.4) Focusing on improving work development. These elements could account for 30.70%; (3) Communication in the organization - (3.1) Teamwork and coordination, (3.2) Communication in the presentation of work, and (3.3) Having human relations. These elements could account for 36.00%; (4) Creative thinking - (4.1) System thinking and analytical thinking, (4.2) Creativity and continuous work development, and (4.3) Focusing on new things. These elements could account for 30.20% ; (5) Human development potential - (5.1) Ethics and Integrity, (5.2) Analytical thinking in problem solving, (5.3) Ability to solve problem with new methods. These elements could account for 21.92%; and (6) Learning - (6.1) Ability to manage change continuously, (6.2) Knowledge in work and technical expertise, and (6.3) Problem solving and decision making. These found that the development model was appropriate and 98.33% found that it is possible to be adapted to actual. Experts' opinions on this study were that is 97.92%. Moreover, based on the evaluation of experts, the model's manual was suitable 98.96% was possible to apply 98.33%.

Keywords: future automotive parts industry, development model, managing directors of human resource management department

Received: May 8, 2019

Revised: June 7, 2019

Accepted: June 13, 2019

¹ Doctoral Degree Student, Industrial Business and Human Resources Development Program, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Professor, Chairman of the University Council King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

³ Associate Professor, Vice President for Academic Services Development and Industrial Relations, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

⁴ Associate Professor, Business Management Department, Faculty of Business Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author, Tel. +668 9923 2788 e-mail: rinruedee.plaipetch@alumni.sasin.edu