

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี FACTORS AFFECTING HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL SECTOR IN CHONBURI PROVINCE

ถิรวัดน์ เที่ยรณะรัตน์*

Thirawath Thienthanarath

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จिरาพร ระโหฐาน**

Asst. Prof. Dr.Jiraporn Rahothan

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร ที่จะส่งผลสะท้อนต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 411 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ F -test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นบันได (Stepwise regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอยู่ใน ระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูล และความเข้าใจที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ปัจจัยภายในองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของบุคลากร และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทักษะ ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เศรษฐกิจและที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายและการเมือง การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทุนทาง

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2565

** อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

* Master's degree students, Master of Business Administration Program. Graduate School of Management Sripatum University at Chonburi, Academic Year 2022

Corresponding author. e-Mail: tthirawath@gmail.com

** Lecturer at Graduate School of Management. Sripatum University at Chonburi.

ปัญหา และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทูทางสังคม ทั้งนี้ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รวมถึงยังสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาได้ร้อยละ 76.60 มี 6 ปัจจัย คือ การพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาทัศนคติ ด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายและการเมือง ด้านลักษณะขององค์กร และด้านเทคโนโลยี

คำสำคัญ: ปัจจัย, การพัฒนา, ทูมนุษย์, ภาคอุตสาหกรรม, จังหวัดชลบุรี

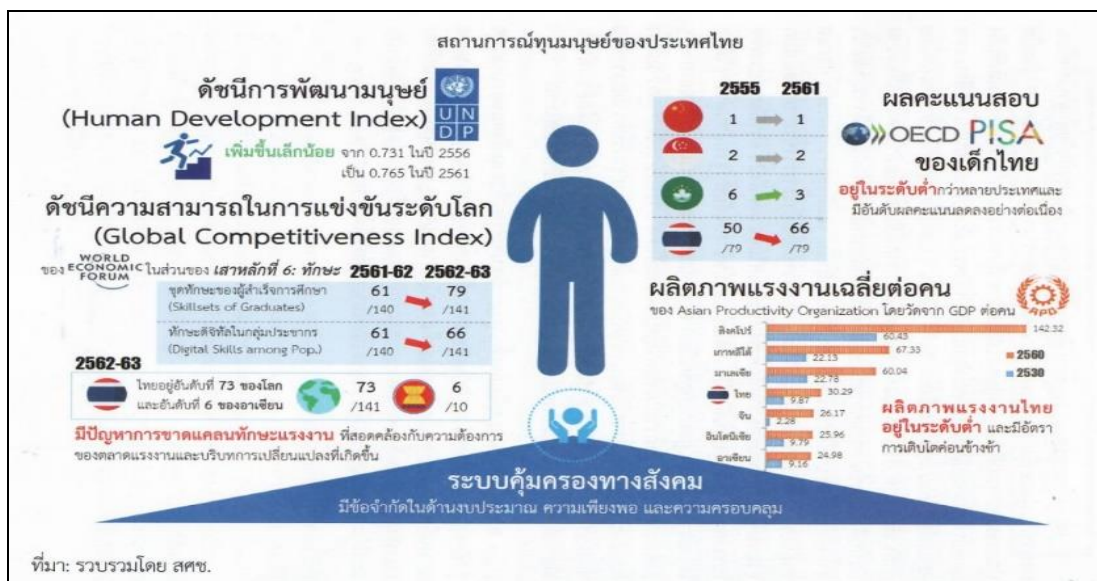
ABSTRACT

The purpose of this research was studying the composition of personal factors, internal factors and external factors. Those will reflect on the human capital development of the industrial sector in Chonburi province. The research tools were questionnaires. The sample group used were 411 industrial personnels in Chonburi province. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test and *F*-test (One-way ANOVA), Pearson's correlation coefficient analysis and stepwise regression analysis. Overall, the factors affecting development were at a high level, consisting as follows. 1) Individual different factors perceptions of information and understanding affected human capital development. 2) The internal factors which the highest average was personnel characteristics, and the lowest average was skill development. 3) The External factors which the highest average was economy, and the lowest average were policies and politics. 4) The human capital development of the industrial sector in Chonburi province which the highest average was intellectual capital and the lowest average was social capital. All factors had a positive correlation with development at a statistical significance level of 0.01, and could together predict factors that affected development at 76.60 percent, with 6 development factors as learning, attitude, economy, policy and politics, organizational characteristics and technology.

Keywords: Factors, Development, Human capital, Industrial sector, Chonburi province.

บทนำ

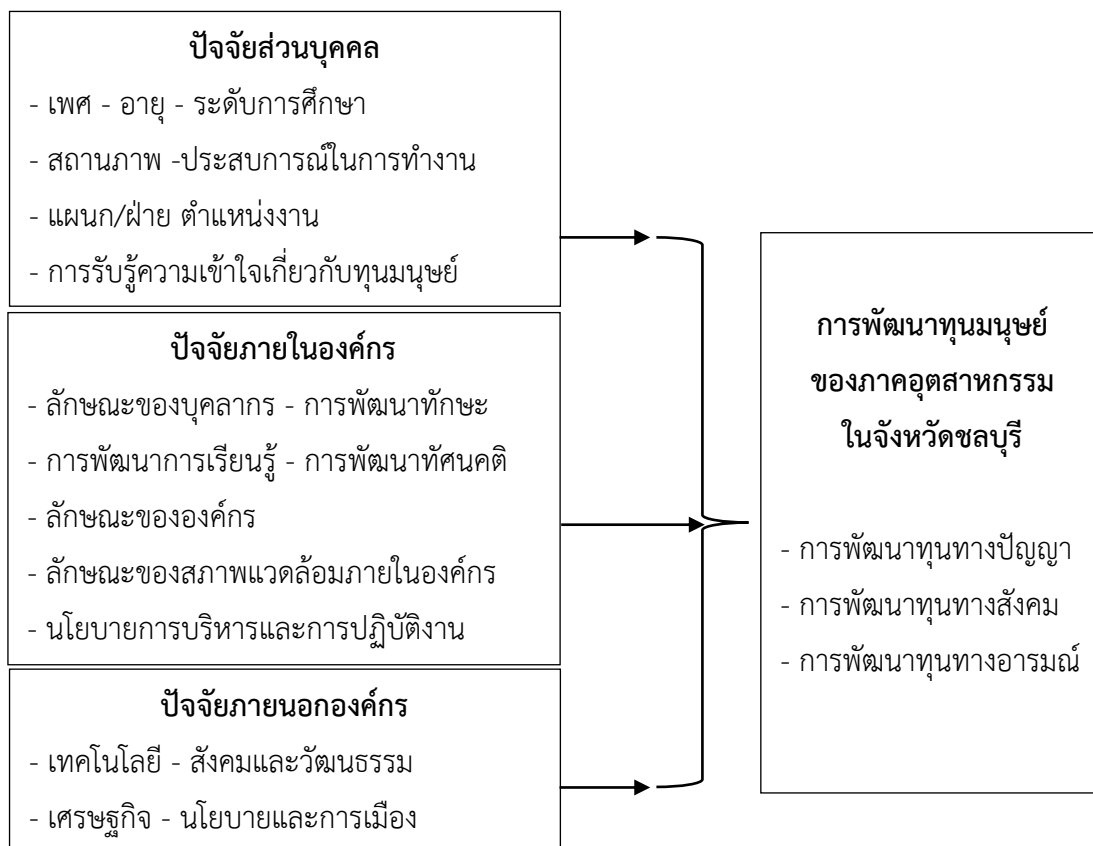
การพัฒนาทุนมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะ งานด้านภาคอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาคนในภาคอุตสาหกรรม มนุษย์จึงถูกยกให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อภาคอุตสาหกรรม มีบทบาทต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจให้มั่นคง และสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้มีความเจริญเติบโต สอดคล้องกับแนวคิดของ ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556, หน้า 103-109) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรธุรกิจเกิดจากมนุษย์ ดังนั้นองค์กรในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วย บุคคลหรือมนุษย์ เพราะสามารถช่วยสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร และยังเป็นแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จ ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีความสำคัญ และมีศักยภาพทางเศรษฐกิจ ทั้งในด้านพาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรมของประเทศจึงกลายเป็นต้นทุนที่ส่งผลให้ชลบุรีจะต้องพร้อมเปิดประตูเพื่อต้อนรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างภาคภูมิ จากดัชนีความสามารถในการแข่งขันระดับโลก (Global Competitiveness Index: GC) ของ World Economic Forum ในส่วนของตัวชี้วัดด้านทักษะ พบว่า อันดับความสามารถปรับตัวลดลงจากอันดับที่ 66 ใน ปี 2561-2562 เป็นอันดับที่ 73 จาก 141 ประเทศทั่วโลก หรือ อันดับที่ 6 ของภูมิภาคอาเซียนใน ปี 2562-2563 โดยมีอันดับลดลง ตัวชี้วัดด้านชุดทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาจากอันดับที่ 61 ใน ปี 2561-2562 เป็นอันดับที่ 79 ใน ปี 2562-2563 และด้านทักษะดิจิทัลในกลุ่มประชากรจากอันดับที่ 61 เป็น 66 ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ที่มา (แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564-2565, 2563, หน้า 3)



รูปที่ 1 แสดงดัชนีความสามารถในการแข่งขันระดับโลก

ทั้งนี้การพัฒนาศักยภาพของคนหรือพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ และยกระดับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ เพื่อให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาต่อไป

กรอบแนวคิดและทฤษฎี



รูปที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 สมมติฐาน ตามกรอบแนวคิด ดังนี้

1. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. อิทธิพลของปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกขององค์กร มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายใน ภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 420 คน ใน ปี พ.ศ. ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ ตามวิธีของ (Cochran, 1953, p. 178) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ 10% ดังนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 420 ตัวอย่าง ทั้งนี้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ได้ 411 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ตอบแบบสอบถามและการรับรู้ข้อมูลความเข้าใจเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในขององค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกขององค์กร และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยตอนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ข้อมูล และความเข้าใจที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

ปัจจัยส่วนบุคคล	การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี			รวม
	การพัฒนาทุน ทางปัญญา	การพัฒนาทุน ทางสังคม	การพัฒนาทุน ทางอารมณ์	
เพศ	.041*	.006*	.036*	0.014*
สถานภาพ	.959	.603	.578	.976
อายุ	.710	.860	.289	.603
ระดับการศึกษา	.000*	.000*	.000*	.000*
ประสบการณ์ทำงาน	.113	.401	.035*	.104
แผนก/ ฝ่าย	.000*	.000*	.014*	.000*
ตำแหน่ง	.000*	.000*	.000*	.000*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่ง แผนก/ฝ่าย และเพศ ตามลำดับ แต่คงมีปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาทุนทางอารมณ์อย่างเดียว

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูล และความเข้าใจสรุปรวมจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคำถาม จำนวน 4 คำถาม ดังนี้

1. ความรู้จักเกี่ยวกับทุนมนุษย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่รู้จัก	125	30.41
รู้จักน้อย	198	48.18
รู้จักดี	88	21.41
รวม	411	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

2. นิยามของคำว่า “ทุนมนุษย์”	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายของมนุษย์ที่ใช้ในการดำรงชีพ	70	17.03
ทรัพย์สินที่มีของมนุษย์แต่ละคน	24	5.84
ปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพ	298	72.51
ต้นทุนขององค์กร	14	3.41
บุญ กรรม ที่สร้างสะสมของมนุษย์	5	1.22
รวม	411	100.00
3. ความสำคัญของ “ทุนมนุษย์”	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำคัญ เพราะมนุษย์ต้องมีไว้ดำรงชีพ	99	24.09
สำคัญ เพราะเป็นปัจจัยในการผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพ	302	73.48
ไม่สำคัญ เพราะเป็นต้นทุนผันแปร	6	1.46
ไม่สำคัญ เพราะเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้แล้วหมดไป	4	0.97
รวม	411	100.00
4. โครงการ/ กิจกรรมเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์”	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	150	36.50
มีบ้าง 1-3 กิจกรรมต่อปี	180	43.80
มีมากกว่า 5 กิจกรรมต่อปี	81	19.70
รวม	411	100.00

จากตารางที่ 2 ผลทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลและความเข้าใจที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ พบว่า ด้านความรู้จักเกี่ยวกับทุนมนุษย์ “น้อยมาก” ร้อยละ 48.18 และ “ไม่รู้จัก” ร้อยละ 30.41 รวมกันเป็นร้อยละ 78.50 ด้านความเข้าใจในนิยามของคำว่า “ทุนมนุษย์” คือ “ปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพ” ร้อยละ 72.51 ด้านให้ความสำคัญของ “ทุนมนุษย์” ว่า “เป็นปัจจัยในการผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพ” ร้อยละ 73.48 และด้านโครงการ/ กิจกรรมเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” ในหน่วยงาน คำตอบ คือ “มีบ้าง 1-3 กิจกรรมต่อปี” ร้อยละ 43.80 และ “ไม่มี” ร้อยละ 36.50 รวมกัน ร้อยละ 80.30

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของพยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise

ปัจจัยพยากรณ์ที่นำเข้ามาสมการทั้งหมด ในขั้นตอนเดียว	β	SE _b	β	t	p-value
ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ (X ₃)	.393	.038	.399	10.439	.000*
ปัจจัยการพัฒนาทัศนคติ (X ₄)	.209	.043	.222	4.877	.000*
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (X ₁₀)	.166	.035	.178	4.721	.000*
ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง (X ₁₁)	.071	.026	.081	2.669	.008*
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X ₅)	.066	.030	.078	2.234	.026*
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (X ₈)	.071	.034	.081	2.108	.036*
R = .875		SE _{est} = .273	R ² = .766	a = .029	F = 220.702

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นบันได (Stepwise multiple regression analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ ปัจจัยการพัฒนาทัศนคติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยปัจจัยทั้ง 6 สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 76.60 และสามารถเขียนเป็นสมการคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .029 + .393 (X_3) + .209 (X_4) + .166 (X_{10}) + .071 (X_{11}) + .066 (X_5) + .071 (X_8)$$

$$\hat{Z} = .399 (X_3) + .222 (X_4) + .178 (X_{10}) + .081 (X_{11}) + .078 (X_5) + .081 (X_8)$$

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย \bar{x} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ โดยภาพรวม

การพัฒนาทุนมนุษย์	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
การพัฒนาทุนทางปัญญา	3.94	0.59	มาก	1
การพัฒนาทุนทางสังคม	3.84	0.61	มาก	3
การพัฒนาทุนทางอารมณ์	3.92	0.60	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.90	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพัฒนาทุนทางปัญญา ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา คือ การพัฒนาทุนทางอารมณ์ ($\bar{x} = 3.92$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาทุนทางสังคม ($\bar{x} = 3.84$)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี” ค้นพบประเด็นนำมาอภิปรายผลการวิจัย โดยแยกออกได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ข้อมูล และความเข้าใจที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-46 ปี มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลาน้อยกว่า 15 ปี ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตประกันคุณภาพวิศวกรรมซ่อมบำรุง และทำงานในตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Rurkkhum & Bartlett (2012, pp. 157-174) เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในองค์กรเป็นอันดับแรก เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีคุณลักษณะเฉพาะย่อมเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัจจัยด้านความเข้าใจและการรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ จากผลการวิจัยที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รู้จักคำว่า “ทุนมนุษย์” รู้จักน้อย มีความเข้าใจ และการรับรู้นิยามของคำว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพ มีความเข้าใจและการรับรู้ความสำคัญของคำว่า “ทุนมนุษย์”

เป็นปัจจัยในการผลักดันองค์กรให้มีศักยภาพ และหน่วยงานมีการจัดโครงการกิจกรรมเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” มีบ้าง จำนวน 1-3 กิจกรรมต่อปี สอดคล้องกับแนวคิดของ Gratton & Ghoshal (2003, pp. 1-10) กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันคำว่า ทุนมนุษย์ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยมีคำจำกัดความที่ค่อนข้างหลากหลาย การพัฒนาทุนมนุษย์ยังมีคนที่ไม่เข้าใจอีกจำนวนมาก และการพัฒนาทุนมนุษย์ ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกขององค์กรมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนของปัจจัยภายใน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาทัศนคติ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะ พนักงานมีการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบ และรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงพนักงานมีทัศนคติพร้อมจะเข้าใจ เต็มใจ และมีความพึงพอใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญานุกา พิมพ์สิงห์ (2558, หน้า 45-54) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในส่วนของด้านลักษณะขององค์กร อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีการจัดโครงสร้างแบ่งสายงานการบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน การมอบอำนาจให้ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจน โดยที่องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และตำแหน่งหน้าที่ การงานตามความสามารถ มีระบบการเรียนรู้แบบ Workplace learning หรือ Work based learning และมีการสนับสนุน หรือมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์กับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกองค์กร และสามารถนำแนวคิดของ Steers (1991 อ้างถึงใน เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552, หน้า 11) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม ในส่วนของปัจจัยภายนอก คือ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น การสร้างนวัตกรรม ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบัน Digital transformations การติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี อีกทั้งการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้การลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์จะได้ผลตอบแทนกลับสู่องค์กร และส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (2558 ก, หน้า 124) นโยบายและการเมือง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายและการเมืองที่มีการกำหนดแนวคิด ทิศทางการสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างชัดเจนจะสามารถตอบสนองการพัฒนาทุนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิไล ยกย่อง (2558, หน้า 69) ผลการหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยภายใน และภายนอกกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้ร้อยละ 76.60 สามารถเรียงตามลำดับ 1-6 คือ ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ ปัจจัยการพัฒนาทัศนคติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีการการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม องค์กรจำเป็นต้องมีวิธีการเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรม เพื่อเป็นการส่งผลที่ดีต่อเศรษฐกิจ ซึ่งความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม องค์กรควรมีการจัดโครงสร้าง การจัดแบ่งหน่วยงานภายในการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีนำมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระ และขั้นตอนการทำงานด้านต่าง ๆ ได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา สุวรรณนิพนธ์ (2560, หน้า 1) ได้ศึกษาศักยภาพทุนมนุษย์และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) การพัฒนาทุนทางปัญญา 2) การพัฒนาทุนทางสังคม 3) การพัฒนาทุนทางอารมณ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า อาจเป็นเพราะ มีการนำทักษะความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์กับงานใหม่ ๆ มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้วยตัวเองให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการยอมรับต่อกันในที่ทำงาน และจากคนอื่น ๆ ด้วยดี มีเครือข่ายความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง การทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ ความพร้อมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าปัญหาและอุปสรรค คือ สิ่งทำลายที่จะต้องทำให้ประสบความสำเร็จเสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมใจ บุญนิล และเฉลิมพร เย็นเยือก (2564, หน้า 98-99) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ถึงความหมายองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดการรับรู้อย่างทั่วถึง
2. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3. ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ควรร่วมกันกำหนดนโยบายเชิงรุกในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ให้เกิดการลงทุนจากต่างชาติ และขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบ การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาพิจารณากำหนดทิศทางการพัฒนาเป็นแนวทางเดียวกัน ให้สอดคล้องต่อการบริหารจัดการภาคอุตสาหกรรมภายในจังหวัดชลบุรี

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบ การพัฒนาทุนมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมภายในจังหวัดชลบุรี กับภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึง บริบทต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละจังหวัดที่มีความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). *Productivity Corner*. (ม.ป.ท.). จดหมายข่าวรายเดือน.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ณัฐวุฒิ ธนเสน และพิพัฒน์ โกวิทกณิต. (2560). การพัฒนาทุนมนุษย์และ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสาย

วิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน. ใน

การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2560 (หน้า 946-957).

ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม. (2552). *ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิต*

น้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2556). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน.

วารสารนักบริหาร, 32(4), หน้า 103-109.

พิชญาภา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการ

ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 10(1),

หน้า 45-54.

พิมพ์ใจ บุญนิล และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ.

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4(2), หน้า 113-124.

- วนิดา สุวรรณนิพนธ์. (2560). ศักยภาพทุนมนุษย์ และความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), หน้า 1-20.
- วรรณวิไล ยกย่อง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564-2565. (2563, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 (ตอนที่ 305), หน้า 3.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley.
- Graton, Lynda. & Ghoshal, Sumantra. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the “Volunteer” Employee. *European management Journal*, 21(1), pp. 1-10. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(02\)00149-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(02)00149-4)
- Rurkkhum, Suthinee. & Bartlett, Kenneth R. (2012). The Relationship Between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), pp. 157-174. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>
- Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organization Behavior* (4th ed.). New York: HarperCollins.