

ผลกระทบการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

Effects of Modern Human Resource Management Orientation on Performance of Autoparts Manufacturing Businesses in Thailand

ธวัชชัย รัชสมบัติ* จินดารัตน์ ปีมณี² และพงศธร ตันตระบัณฑิตย์³

Tawatchai Ratchasombat* Jindarat Peemanee² and Pongsatorn Tantrabundit³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับผลการดำเนินงานของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย จำนวน 582 คน แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 179 ชุด ได้ถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาองค์กร การจัดหาพนักงาน และด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นสำคัญ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสพผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ผลการดำเนินงาน ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Master of Student, Master of Business Administration, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

^{2,3} อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{2,3} Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

To strengthen an organization's competitive advantage, increasing in human resource development is necessary. Modern human resource management orientation covers overall related human resource perspectives. As a result, this study aimed to investigate the effects of modern human resource management orientation on auto part firm's performance in Thailand. The mail questionnaires were implemented as the tool for collecting data from 582 human resource managers from Thai auto part firms. 179 responses were returned and proceeded to further analysis. MANOVA and multiple regression analysis were mainly used as the statistical analysis tools. The results indicated that organizational development, Human resourcing and reward system had a positive relationship with firm's performance as well as positively affects firm's performance. As a result, the findings from this research suggest that human resource manager should focus on internal organizational development, increase employee's job engagement, effectively recruit employees and improve reward system as well as relocate them in the right positions in order to increase firm's competitiveness and maximize firm's performance in the future.

Keywords: Modern Human Resource Management Orientation, Performance, Auto Parts Manufacturing Businesses

1. บทนำ

ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์มีเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจทุกประเภท องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาในด้านต่างๆ มากมาย เนื่องจากในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูงและรุนแรง ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม เทคโนโลยี การสื่อสาร และการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจของโลกในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สุदारัตน์ ชินะทรัพย์, 2558 : เว็บไซต์) ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญในการมุ่งเน้นการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร เพราะหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเชี่ยวชาญงานเฉพาะด้าน จะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ถือเป็นจุดเด่นในการบริหารจัดการองค์กรเพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ การมุ่งเน้นการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร (อำนาจ รัตนสุวรรณ, 2558: เว็บไซต์)

การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ (Modern Human Resource Management Orientation) เป็นการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ด้านการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับการดำเนินงานภายในองค์กรนั้นๆ การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ จึงถือเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานภายในองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง ดังนั้น หากองค์กรใดมีการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่ดียิ่งก็จะส่งผลให้

องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างดียิ่ง ซึ่งในการบริหารจัดการด้านการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใหม่ (พิชิต เทพวรรณ, 2554 : 109 – 110) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ด้านความผูกพันในงาน (Engagement) ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านการจัดหาพนักงาน (Resourcing) และด้านการให้รางวัล (Reward) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรมีคุณภาพในการดำเนินงานและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันสูง ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีเยี่ยมมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554 : 9)

ผลการดำเนินงาน (Performance) เป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและหน้าที่ที่มีการวัดหรือการประเมินความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานหรือจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันสูง ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์กรถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความอยู่รอดขององค์กรในปัจจุบัน (Santos & Brito, 2012 : 102 - 103) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเจริญเติบโต (Growth) ด้านมูลค่าการตลาด (Market Value) ด้านผลกำไร (Profitability) ด้านความพึงพอใจของลูกค้า (Customers Satisfaction) และด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านธุรกิจให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวัดผลการดำเนินงานและการวางแผนที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานขององค์กรเพราะองค์กรจำเป็นต้องมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงองค์กรที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย (ศุภชัย เมืองรักษ์, 2557 : เว็บไซต์)

ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (Autoparts Manufacturing Businesses) เป็นกิจการที่จัดทะเบียนต่อกรมโรงงานอุตสาหกรรมธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยเป็นธุรกิจที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ เพื่อการประกอบทั้งภายในและส่งออกไปยังต่างประเทศ และเป็นองค์กรที่ดำเนินงานทางด้านอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน โดยเฉพาะปัจจัยในด้านของทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องมาจากภาวะตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภายในองค์กร องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรของตนที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการดำเนินงานสูง นอกจากนี้แนวโน้มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ยังคงปรับตัวเพิ่มขึ้น เพราะมีการขยายตลาดยานยนต์ไปในกลุ่มประเทศอาเซียนและตลาดโลก ซึ่งจะเห็นได้จากในปัจจุบันตลาดธุรกิจยานยนต์ได้มีการปรับตัวเพิ่มมากขึ้น (สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย, 2558 : เว็บไซต์) ดังนั้น ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงต้องการความมั่นคงและมูลค่าทางธุรกิจที่สูงสุด มีการส่งออกระหว่างประเทศมีชื่อเสียงระดับโลก ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศสามารถนำเข้าเงินตราต่างประเทศได้เป็นจำนวนมาก และช่วยสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศได้อย่างมหาศาล (คลังข้อมูลอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์, 2558 : เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาวิจัย ผลกระทบของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เพื่อเพิ่มศักยภาพ

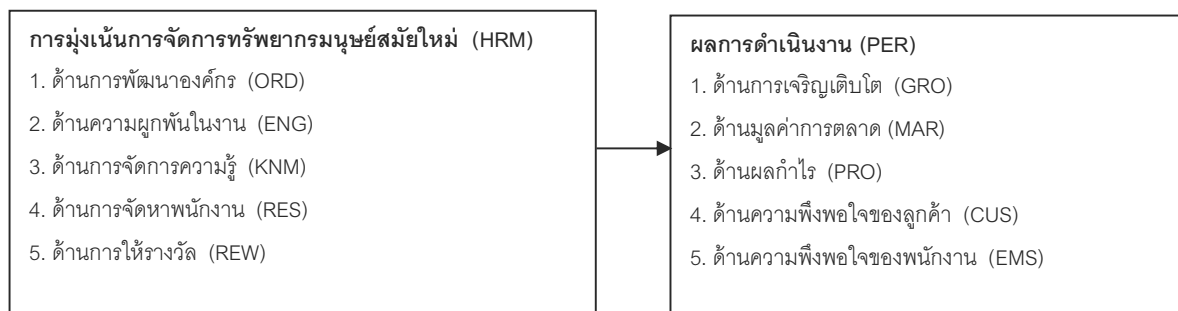
การดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปในอนาคต

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ซึ่งจากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับผลการดำเนินงาน



2.1 การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ (Modern Human Resource Management Orientation) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การจูงใจในการทำงาน การรักษามูลค่าให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และให้ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (พิชิต เทพวรรณ, 2554 : 109-110) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อสนองความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ขององค์กรด้วยการยกระดับขีดความสามารถของกลุ่มคน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล กระบวนการทำงาน และโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

2.1.2 ด้านความผูกพันในงาน (Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานหรือลักษณะของความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายองค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

2.1.3 ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

2.1.4 ด้านการจัดหาพนักงาน (Resourcing) หมายถึง กระบวนการกลั่นกรอง สรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพการดำเนินงานและสามารถสร้างความได้เปรียบแข่งขันได้ดียิ่งขึ้น

2.1.5 ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง กระบวนการสร้างแรงจูงใจ ดึงดูดใจรวมทั้งการพัฒนา นโยบายการให้รางวัลกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีศักยภาพสูง เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.2 ผลการดำเนินงาน (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและหน้าที่ที่มีการวัดหรือการประเมินความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานหรือจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความอยู่รอดขององค์กรในปัจจุบัน (Santos & Brito, 2012 : 102-103) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานและการบริหารของกิจการมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกิจการให้ดีขึ้น การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนของผลผลิตต่อวัตถุดิบที่ใช้เพื่อการผลิต และเป็นการเพิ่มขึ้นของประสิทธิผลปัจจัยการผลิต ทำให้องค์กรขยายใหญ่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การเจริญเติบโตทางการตลาด การเจริญเติบโตของสินทรัพย์ การเจริญเติบโตของรายได้สุทธิและการเจริญเติบโตของจำนวนพนักงานภายในองค์กร

2.2.2 ด้านมูลค่าการตลาด (Market Value) หมายถึง มูลค่าที่เป็นตัวเงินซึ่งประมาณค่าเป็นราคาสินทรัพย์ที่สามารถใช้ตกลงซื้อขายระหว่างกันได้ ผู้ขายเต็มใจขาย ผู้ซื้อเต็มใจซื้อ ณ วันที่ประเมินมูลค่าภายใต้การซื้อขายปกติที่ผู้ซื้อและผู้ขายไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องกัน

2.2.3 ด้านผลกำไร (Profitability) หมายถึง การวัดผลจากกิจกรรมการผลิต โดยพิจารณาจากกิจกรรมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การผลิต การขาย เป็นต้น กำไรที่เกิดจากการดำเนินงานของกิจการสามารถใช้วัดประสิทธิภาพความมั่นคงทางการเงินขององค์กรได้ ได้แก่ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตรากำไรขั้นต้น ผลตอบแทนจากการลงทุน รายได้สุทธิ/รายได้ ผลตอบแทนจากผู้ถือหุ้น การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

2.2.4 ด้านความพึงพอใจของลูกค้า (Customers Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกยินดีหรือผิดหวังของลูกค้าอันเนื่องมาจากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจริงของสินค้าหรือผลประโยชน์จริงของสินค้าที่เกิดจากการรับรู้ด้วยตนเองกับสิ่งที่ลูกค้าคาดหวังระดับความพึงพอใจจะมากถ้าผลประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าผลิตภัณฑ์ตรงกับสิ่งที่คาดหวัง ลูกค้าจะผูกพันกับตราสินค้าหรือมีความจงรักภักดีในตัวสินค้าที่มากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

2.2.5 ด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน มีการกำหนดเป้าหมาย

นโยบาย วางแผนและพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้น ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ส่งผลต่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงาน จึงตั้งเป็นสมมุติฐาน ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 : การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงาน

สมมุติฐานที่ 2 : การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงาน

สมมุติฐานที่ 3 : การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงาน

สมมุติฐานที่ 4 : การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการจัดหาพนักงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงาน

สมมุติฐานที่ 5 : การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงาน

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย จำนวน 582 คน (สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย, 2558 : เว็บไซต์) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2560 ถึง 10 เมษายน 2560 จำนวน 582 ฉบับ ตามที่อยู่ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 60 วัน ได้รับแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมา จำนวน 183 ฉบับ เป็นแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 179 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.76 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยัง ประชากรกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, and Day (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมี อัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ว่ามีขนาดตัวอย่างเพียงพอในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่เป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ โดยประยุกต์จากแนวคิดของ พิชิต เทพวรรณ (2554 : 109-110) 1) ด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อสนองความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์ขององค์กรด้วยการยกระดับขีดความสามารถของกลุ่มคน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคน กระบวนการ ทำงานและโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านความผูกพันในงาน จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุม เนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานหรือลักษณะของความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อัน เหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 3) ด้านการ จัดการความรู้ จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งจะจัดการจะ จา ยอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ 4) ด้านการจัดหา

พนักงาน จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการกลั่นกรองสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

5) ด้านการให้รางวัล จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ดึงดูดใจรวมทั้งการพัฒนานโยบายการให้รางวัลกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้มีศักยภาพสูง เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ผลการดำเนินงานเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Santos and Brito (2012 : 102-103) ดังนี้ 1) ด้านการเจริญเติบโต จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานและการบริหารของกิจการมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกิจการให้ดีขึ้น การเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนของผลผลิตต่อวัตถุดิบที่ใช้เพื่อการผลิต ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ 2) ด้านมูลค่าการตลาด จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับมูลค่าที่เป็นตัวเงินซึ่งประมาณค่าเป็นราคาของสินทรัพย์ที่สามารถใช้ตกลงซื้อขายระหว่างกันได้ 3) ด้านผลกำไร จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการวัดผลจากกิจกรรมการผลิตโดยพิจารณาจากกิจกรรมในการดำเนินงานขององค์กร กำไรที่เกิดจากการดำเนินงานสามารถใช้วัดประสิทธิภาพความมั่นคงทางการเงินขององค์กรได้ 4) ด้านความพึงพอใจของลูกค้า โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกลึกซึ้งหรือผิดหวังของลูกค้าอันเนื่องมาจากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจริงของสินค้าหรือผลประโยชน์จริงของสินค้าที่เกิดจากการรับรู้ด้วยตนเองกับสิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง 5) ด้านความพึงพอใจของพนักงาน โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง โดยการผ่านพิจารณาเนื้อหาข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน และหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.543 – 0.891 และผลการดำเนินงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.668 – 0.899 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978 : 245) ได้เสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเพียงพอ และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ซึ่งการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.861 – 0.944 และผลการดำเนินงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.915 - 0.945 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978 : 245) ได้เสนอว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่า เครื่องมือมีคุณภาพเพียงพอ

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

$$\text{สมการ PER} = \beta_0 + \beta_1 \text{ORD} + \beta_2 \text{ENG} + \beta_3 \text{KNM} + \beta_4 \text{RES} + \beta_5 \text{REW} + \mathcal{E}$$

เมื่อ PER แทน ผลการดำเนินงานโดยรวม

ORD แทน การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาองค์กร

ENG แทน การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านความผูกพันในงาน

KNM แทน การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการจัดการความรู้

RES แทน การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการจัดหาพนักงาน

REW แทน การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการให้รางวัล

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

ตัวแปร	PER	ORD	ENG	KNM	RES	REW	VIFs
\bar{X}	3.78	3.93	3.89	4.01	3.97	3.75	
S.D	0.59	0.60	0.62	0.69	0.64	0.69	
PER	-	0.758*	0.729*	0.734*	0.769*	0.736*	
ORD		-	0.831*	0.791*	0.712*	0.696*	3.722
ENG			-	0.822*	0.764*	0.757*	4.898
KNM				-	0.757*	0.727*	3.945
RES					-	0.707*	2.914
REW						-	2.700

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ มีค่าตั้งแต่ 2.700 – 4.898 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ขึ้นได้ (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่โดยรวมของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่	ผลการดำเนินงาน		t	p-value
	โดยรวม (PER)			
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.413	0.168	2.450	0.015*
ด้านการพัฒนาองค์กร (ORD)	0.309	0.077	4.022	0.000*
ด้านความผูกพันในงาน (ENG)	-0.059	0.085	-0.693	0.489
ด้านการจัดการความรู้ (KNM)	0.077	0.069	1.114	0.267
ด้านการจัดหาพนักงาน (RES)	0.317	0.064	4.920	0.000*
ด้านการให้รางวัล (REW)	0.217	0.057	3.792	0.000*
F = 85.352 p < 0.000 Adj R ² = 0.703				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า 1) การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาองค์กร (ORD) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นธุรกิจที่ประกอบธุรกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารองค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ พฤติกรรม ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดของธุรกิจต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้น ในการพัฒนาเป็นปัจจัยแรก หากองค์กรได้รับการพัฒนาที่ดีและมีกระบวนการที่ถูกต้อง จะส่งผลดีต่อองค์กรทำให้มี ผลการดำเนินงานที่เพิ่มสูงขึ้นในอนาคตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา พันธะ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนารายบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งการพัฒนาความรู้แต่ละบุคคล การพัฒนาทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนานในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการจัดหาพนักงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากในภาวะปัจจุบันธุรกิจมีหลายประเภทซึ่งแต่ละประเภทมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทำให้ผู้บริหารขององค์กร ต้องมีการวางแผนในการดำเนินงานหลายเรื่อง เช่น ด้านการเงิน การพัฒนา และปรับปรุงระบบการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร มีการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพและให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามคุณสมบัติและความถนัดของตน ซึ่งทำการบริหารงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา วรธนแก้ว (2550 : 7) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนกลยุทธ์ ด้านทรัพยากรมนุษย์และวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมและถูกต้องตามกระบวนการของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาอาชีพ การประเมินผลการดำเนินงานตลอดจนการให้รางวัลพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีกับพนักงานภายในองค์กรส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอนาคตต่อไป

3) การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการให้รางวัล (REW) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นธุรกิจที่ประกอบธุรกิจด้านกิจการอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนต่างๆ ของรถยนต์ส่งออกทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างรายได้ให้กับธุรกิจเป็นจำนวนมากส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการผลิต หากบุคลากรภายในองค์กรได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างดีเยี่ยม มีการส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงผลักดันและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จ่ายเงินโบนัส และการให้เงินรางวัลในโอกาสต่างๆ ฯลฯ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรอีกวิธีหนึ่ง บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มีผลกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gary Dessles (2006 : 2) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การเตรียมการในเรื่องความปลอดภัยจริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านความผูกพันในงาน (ENG) และด้านการจัดการความรู้ (KNM) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการดำเนินงานโดยรวม อาจเนื่องมาจากบุคลากรขององค์กรยังไม่ได้มีการ

บริหารจัดการความรู้ในด้านต่างๆ ที่เพียงพอ ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร จึงส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรขาดความรักความผูกพันในงาน ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ลดลงทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ดังนั้น ผู้บริหารธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ควรมุ่งเน้นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งสองด้าน จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดสร้างความได้เปรียบกับคู่แข่งได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2549 : 20) กล่าวว่า การที่บุคลากรทำงานได้ดี เนื่องจากได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะเหล่านั้นเป็นพลังเพิ่มให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง และเจริญเติบโตได้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและผลประโยชน์ของงานวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ควรศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มีผลต่อการดำเนินงานกับธุรกิจประเภทอื่นๆ เนื่องจากมีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้งานวิจัยออกมามีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น

5.1.2 ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลายประเภท สามารถนำมาวิเคราะห์งานวิจัยได้หลายลักษณะ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

5.1.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบหรือปัจจัยอื่นๆ ที่มีต่อผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

5.1.4 ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ในแต่ละด้าน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอนาคตต่อไป

5.2 ผลประโยชน์ของงานวิจัย

5.2.1 ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการจัดหาพนักงาน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านการให้รางวัล ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

5.2.2 ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรตระหนักถึงการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรทำให้ประสบผลสำเร็จสามารถเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี

5.2.3 ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กร ได้รับการฝึกอบรมพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.4 ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรเท่าเทียมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล แก่บุคลากรในองค์กรเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดแรงผลักดันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุด

5.2.5 ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรศึกษาแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรักความสามัคคี มีความผูกพันในองค์กร มีความพึงพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน เป็นต้น ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. สรุปผลการวิจัย

การมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการจัดหาพนักงาน และด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นสำคัญ มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ และควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์กรเท่าเทียมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัลแก่บุคลากรภายในองค์กรเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความรักความสามัคคี มีความผูกพันในองค์กร สร้างแรงผลักดันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คลังข้อมูลอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์. (2558). สถานภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์.

สวทช. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2558, จาก <http://www.nstda.or.th/industry/autoparts-industry>

ชนิดา พันธะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นฤมล สุนสวัสดิ์. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : วันทิพย์.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

เพ็ญภา วรณแก้ว. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาการบัญชีทรัพยากร

มนุษย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์.

ศุภชัย เมืองรักษ์. (2557). การวัดความสำเร็จขององค์กร. ค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2557, จาก

<http://www.personnel.mju.ac.th/itm-admin/uploads/29078.doc>

สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (2558.) ประวัติความเป็นมาของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. ค้นเมื่อ 18 กันยายน

2558, จาก http://www.thaiautoparts.or.th/about_us.php

สุदारตน์ ชินะทรัพย์. (2558). กระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์. ค้นเมื่อ 21 กันยายน 2558,

จาก <http://www.sudaralovely.blogspot.com>.

อำนาจ รัตนสุวรรณ. (2558). การบริหารจัดการองค์กร. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2558, จาก

<https://blog.eduzones.com/poonpreecha/80416>

- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7th ed.). New York : John & Sons.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed.). USA : John Wiley & Son,
- Dcssles, G. (2006). *A framework for human resource management*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York : McGraw – Hill.
- Raymand, S. J. (2008). *Managing human resource* (2nd ed.). Australia : John Wiley & Sons.
- Santos. J. B., & Brito. L. A. L. (2012). *Toward an subjective measurement model for firm performance*.
- Retrieved May, 2012, from <https://www.anpad.org.br/bar>