



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด



โดย
นางสาวไพรินทร์ ยศเลิศ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**FACTORS EFFECTING DEVELOPMENT OF POTENTIAL HUMAN CAPITAL IN
CFP COMPANY LIMITED**



By
Pairin Yotlert

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ” เสนอโดย นางสาวไพรินทร์ ยศเลิศ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ
..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุวิชา วรวิเชียรวงษ์)
ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา)
...../...../.....

50601351 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ทุณมนุษย์/ศักยภาพทุณมนุษย์

ไพรินทร์ ยศเลิศ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุณมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ปัญญา. 106 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุณมนุษย์ ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จำนวน 142 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่า การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และค่า Chi – Square ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุณมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุณมนุษย์ โดยแบ่งตามระดับความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุณมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คืออยู่ในช่วง 2.34-3.67 ส่วนระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คืออยู่ในช่วง 3.68-5.00 ส่วนผลของการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุณมนุษย์ ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ การปรับนโยบายและการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมถึง ควรมีการวัดผลการพัฒนาทุณมนุษย์เพื่อให้ทราบถึงผลตอบแทน และความคุ้มค่าในการลงทุน

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

50601351 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : HUMAN CAPITAL / HUMAN CAPITAL POTENTIAL SKILLS

PAIRIN YOTLERT : FACTORS EFFECTING DEVELOPMENT OF POTENTIAL HUMAN CAPITAL IN CFP COMPANY LIMITED. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : TANINRAT RATTANAPHONGPINYO, Ph.D., 106 pp.

This research is purposed to study the aspect which affects to the development of human capital efficiency of C F P Co., Ltd. The sample group is the operation employees, C F P Co., Ltd., total 142 employees from the indicated amount of example group by Taro Yamane's Method as of the level of most trusted 95 per cent. The research is studied by Simple Random Sampling. The method that gathers information for this research is questionnaire and analyzes Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Chi-Square as of level 0.05 in order to find the association of aspect which affects to development of human capital efficiency.

As the research found that the main aspect which affects to the development of human efficiency by categorizing of employees' comments level are gender, age, and married status is affected to the development of human capital efficiency as of mean of average level ranked in the portion of 2.34-3.67. The level of education, income, duration of working, executive's support, technology advance, and career path are in the mean of excellent level ranked in the portion of 3.68-5.00. The result of the study of the association's aspect which affects to the development of human capital efficiency of C F P Co., Ltd. as the factors of knowledge development, skill development, and attitude development significantly by the statistic level of 0.05 are executive support, intension and passionate of working, hired employment, working environment, technology advance, and career path.

The suggestion from the study is to adjust policy and operation in the main factors properly in order to motivate working passionate and increase the working efficiency of employees, in addition to evaluate the result of development of human capital efficiency to realize to benefit and investment valuable.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี ด้วยการให้คำปรึกษาของ อ.ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ที่กรุณาให้แนวคิดและความรู้ รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ มา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ คณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้กรุณาให้วิชาความรู้ จนผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานและการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบสมบูรณ์

และขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัวและเพื่อน ๆ ของผู้วิจัยทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและเงินทุนสนับสนุนให้แก่ผู้วิจัยจนสามารถศึกษาวิจัยสำเร็จโดยคล่องตัวดี



ไพรินทร์ ยศเลิศ

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์.....	8
แนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทุนมนุษย์.....	20
แนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์จากการฝึกอบรม	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	38

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน.....	41
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์.....	49
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์.....	53
ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ	56
ตอนที่ 6 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์.....	83
5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายการวิจัย.....	89
ปัญหาที่พบในการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	94
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์.....	95
ประวัติผู้วิจัย	106

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	แสดงการเปรียบเทียบกรอบแนวความคิดแบบเดิมและแบบใหม่.....	16
3	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	38
4	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	39
5	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	39
6	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
7	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	40
8	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	40
9	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการสนับสนุนของผู้บริหาร.....	41
10	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน.....	42
11	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการจ้างงาน.....	44
12	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	45
13	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี.....	47
14	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อความก้าวหน้าในอาชีพ.....	48
15	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาความรู้.....	49
16	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทักษะ.....	51
17	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทัศนคติ.....	52
18	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์.....	53

ตารางที่		หน้า
19	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้.....	56
20	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ	57
21	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ	58
22	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้.....	59
23	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ	61
24	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ	62
25	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้.....	63
26	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ	64

27	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ	65
28	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้	66
29	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ	67
30	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ	69
31	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้....	70
32	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ.....	72
33	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ..	73
34	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้	74

35	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ.....	76
36	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ.....	77
37	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้.....	78
38	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ.....	79
39	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ.....	80
40	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์.....	81
41	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงาน.....	86
42	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน.....	86
43	ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์.....	87
44	สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ.....	88

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน ทำให้ทุกภาคส่วนของสังคมทุกประเทศต่างเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องปรับตัว ให้พร้อมรับกับสภาวะการณ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สำหรับภาคส่วนธุรกิจ การสร้างและสะสมความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-based Competencies) เป็นปัจจัยหลักสำหรับความอยู่รอดทางธุรกิจในระยะยาวสำหรับเศรษฐกิจที่ใช้ ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน (Knowledge-driven Economy) ดังเช่นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องของความต้องการรู้จักสร้างและใช้ความรู้ เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทรัพยากร ทรัพย์สิน และความสามารถ อาทิ เงินทุน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี ปัจจัยพื้นฐานต่างๆ องค์กรและการบริหารจัดการองค์กร สำหรับเป็นเครื่องมือในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ (ชัชชัย พิเศษมงคล 2552)

การเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่มหรือองค์กร โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การ ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ การคิดตั้งระบบสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นต้น โดยที่ จอห์นและซัค (Johns and Saks 2001, อ้างถึงใน ปรัชญา ชุมนานเสียว 2551) มองการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่นการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ อาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การไปด้วยและการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยีกระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม จะทำให้องค์การต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคิดที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

จะเห็นได้ว่าโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้เกิดขึ้นแล้วปัญหามีอยู่ว่าจะรับมือ ปรับตัว และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้อย่างไร ส่วนวิถีทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ประเทศทุกประเทศในโลก องค์กรทุกองค์การในโลก กลุ่มทุกกลุ่มในโลก หรือแม้กระทั่งบุคคลทุกบุคคลในโลก จะต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยพยายามพัฒนาแนวทางที่จะสามารถรับมือกับปัญหานี้ได้ นั่นก็คือ การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับของสังคมแบบใหม่นี้

เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์กรทุกองค์กรจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบและมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบัน (Competitiveness) ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) มากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะกับงานและกลยุทธ์ขององค์กรแบบที่เป็นอยู่อย่างเดิม ๆ ดังคำกล่าวของโรเบิร์ต แคปแลนค์ และเดวิด นอร์ตัน ที่ว่า “โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กรได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท” ดังนั้นในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบและวัฒนธรรมขององค์กร จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร แต่ในปัจจุบันเราพบว่าองค์กรไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุน” (Human Capital) อย่างเต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2547 :1, อ้างถึงใน ปรัชญา ชูมนาเสียว 2551)

ประเทศพัฒนาต่างๆในโลกให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน บุคคลในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก ให้ความสำคัญกับคำว่า “การฝึกอบรม” (Training) ในฐานะที่เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจาก การฝึกอบรมแล้วยังมีเครื่องมือที่เรียกว่า Career Planning&Development, Coaching/Mentoring, Training Road Map, Competency based Management, Performance Management System, Balanced Scorecard, Learning Organization, Knowledge Management, Benchmarking, Job Enrichment/Job Enlargement, Cultural Change,

Broad banding, 360 Degree Feedback และ Six Sigma มีแนวโน้มในการนำมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเรียงตามลำดับ (ปรัชญา ชุ่มนาเสียว 2551)

ที่ผ่านมาผู้ให้ความสนใจในเรื่องของทุนมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ ดังที่มีผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทุนมนุษย์หลายผลงาน เช่น

โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน (พัฒนาวิ โชติ และคณะ 2545) ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความอดทน และการมีนิสัยรักการเรียนรู้

ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ (เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ 2545) ได้บ่งชี้ว่า ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ควรมีทักษะพื้นฐานอันได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษและ IT ประยุกต์ได้ แก้ปัญหาเป็น มีทัศนคติที่ดี รู้วิธีการเรียนรู้สูง และสามารถพัฒนาความรู้ของตนเองได้

การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง (สุจิตราภรณ์ คำสะอาด 2540) ผลจากการศึกษาพบว่ารูปแบบของการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนใหญ่เป็นการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ รองลงไป ได้แก่ การส่งลูกจ้างไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ และส่งลูกจ้างไปอบรมภายนอกบริษัท ตามลำดับ

การพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงใหม่ (กฤษณา กลศาสตร์บัว 2544) ผลจากการศึกษาพบว่ารูปแบบ การฝึกอบรมและความถี่ในการฝึกอบรม ตลอดจนหลักสูตรในการฝึกอบรมเป็นการอบรมเฉพาะกิจการมากกว่าการอบรมเพื่อใช้กับกิจการทั่วไปได้ และเห็นว่าภาครัฐควรให้การสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมหรืออบรมประมาณในการฝึกอบรมให้มากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของ เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพนักงานในบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ไก่แปรรูปแช่แข็งส่งออกต่างประเทศ เนื่องจากสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางบริษัทจะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กร การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ได้มาซึ่งความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนที่สูง สร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร สุดท้ายแล้วจะเป็นผลตอบแทนไปสู่ทั้งในระดับสังคม และประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1. เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ใช้สถิติดังนี้ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการหาค่า Chi - Square

3.2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จำนวน 220 คน

3.3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จำนวน 142 คนซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของทาร์ยามานัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.4. ขอบเขตด้านตัวแปร (Variables) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

3.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน

3.4.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

3.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)	ตัวแปรตาม (Dependent Variables)
ปัจจัยส่วนบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - เพศ - อายุ - สถานภาพสมรส - ระดับการศึกษา - ระดับรายได้ - ระยะเวลาในการทำงาน 	การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาความรู้ - การพัฒนาทักษะ - การพัฒนาทัศนคติ
ปัจจัยด้านการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน - ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน - สภาพการจ้างงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี - ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) 	

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ผลจากการศึกษา ทำให้ทราบว่าปัจจัยในด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กร

4.2 ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในด้านการสรรหาและการคัดเลือก การวางแผนในการฝึกอบรมพนักงาน และการกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง เทคโนโลยีความรู้ทักษะ และสมรรถนะซึ่งติดตัวคนในองค์กร และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเช่น ทักษะเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะในการเป็นผู้นำ หรือ คุณลักษณะที่มีคุณลักษณะเหมาะสม (Human Competency) กับสมรรถภาพหลักขององค์กร (Organizational Core Competency) ที่จะทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ศักยภาพทุนมนุษย์ (Potential Skill) หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้นถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิตโดยวัดได้จากความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานในองค์กร

- ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ การได้มาของความรู้ของบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ ความรู้หรือความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

- ทักษะ (Skill) หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ทั้งด้านถ้อยคำและการกระทำ) ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด ทักษะเช่นนี้เกิดจากการฝึกฝนและสะสมประสบการณ์

- ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม เช่น มีความขยัน ความซื่อสัตย์ต่องาน การรู้จักประหยัดวัสดุ การบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องจักร และการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้มีโอกาสในการเข้ารับ ศึกษา อบรม และพัฒนา

ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สภาพการจ้างงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้สำหรับพนักงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร อันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะทางกายภาพเหมาะสม เช่น แสง เสียง ความร้อน เป็นต้น

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน การควบคุมงาน และการอบรมพัฒนา

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) หมายถึง การวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนในมนุษย์มาใช้เป็นกรอบหลักในการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทุนมนุษย์
4. แนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์จากการฝึกอบรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

Adam Smith ได้เสนอแนวคิดการลงทุนมนุษย์ที่ท่านกล่าวถึงความมั่งคั่งแห่งชาติ (The wealth of the nation) ว่า “ความแตกต่างระหว่างวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เพราะระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดรายได้แตกต่างกัน ผลจากการลงทุนเปรียบเทียบจากการลงทุนทางกายภาพ แต่การเปรียบเทียบดังกล่าวยังจำกัดอยู่”

ในทฤษฎีทุนมนุษย์ได้อ้างถึง “คน” คือ ทรัพยากรการลงทุนในคนจะคุ้มค่ามากตามแนวความคิดและข้อเสนอแนะของ Becker และ Scarborough and Elias ซึ่งได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจ คือ แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์มีหลักการเช่นเดียวกันกับทฤษฎีทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) มนุษย์ ส่วนทฤษฎีทุนกายภาพจะเน้นโรงงานและเครื่องมือ (Plant and equipment) ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นความสนใจไปยังสมรรถนะของพนักงาน (Employee competencies) เพื่อสร้างมูลค่าในองค์กร ทฤษฎีทุนมนุษย์มีทัศนะที่ว่าคนงาน คือ สินทรัพย์ ที่มีนัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ประเด็นสรุปซึ่งบริษัทจำเป็นต้องให้ความหมายใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ ต้นทุน (Cost) ค่าตอบแทน (Remuneration) การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ ความก้าวหน้าในการลงทุน เพื่อเพิ่มค่าให้กับธุรกิจ (บุญทัน ดอกไธสง 2551 : 9)

ศัพท์คำว่า “ทุนมนุษย์” ปรากฏครั้งแรกในบทความปี ค.ศ. 1961 ชื่อ “Investment in Human Capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ที่โอคอร์ด คับเบิลยู. ชูลซ์ ดีพิมพ์ในวารสารวิชาการชื่อ “American Economic Review” บรรดานักเศรษฐศาสตร์ได้ใช้ศัพท์เป็นจำนวนมากมาบรรยายคุณสมบัติของทุนมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่า ทุนมนุษย์นั้นประกอบไปด้วย

ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ นักเศรษฐศาสตร์บางคนอย่างเกร์ เบคเกอร์ (ผู้ได้รับรางวัลโนเบล อิกราย) ได้เพิ่มเติมคุณสมบัติว่าด้วยบุคลิกภาพ รูปลักษณ์ภายนอก ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือเพิ่ม เข้าไปอีก นอกจากนี้ยังมีคนอื่น ๆ เช่น ริชาร์ด ครอว์ฟอร์ด ที่ปรึกษาด้านบริหารจัดการ ให้น้ำหนัก ทุนมนุษย์นี้พอ ๆ กับบุคคลที่เป็นเจ้าของมันทีเดียว โดยกล่าวว่าทุนมนุษย์ประกอบรวมเข้าเป็น “บุคคลที่ได้รับการศึกษา มีทักษะความชำนาญาน” (ศิริระ โอภาสพงษ์, ผู้แปล 2543 : 32)

โทมัส โอ คาเวนพอร์ดได้แยกแยะทุนมนุษย์ออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ สำคัญ 4 อย่าง คือ ความสามารถ (Ability) พฤติกรรม (Behavior) และความพยายาม (Effort) และเวลา (Time) รายละเอียดดังนี้ (ศิริระ โอภาสพงษ์, ผู้แปล 2543: 33-39)

ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความชำนาญในชุดของกิจกรรม หรืองานรูปแบบใด โดยความสามารถประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ อีก 3 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เปี่ยมด้วยความรู้ในข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับทำงานหนึ่ง ๆ ความรู้นี้มีลักษณะกว้างขวางกว่าทักษะ เพราะความรู้บ่งบอกถึงขอบเขตสติปัญญาภายในงานหรือ การกิจที่บุคคลหนึ่งกระทำอยู่

2. ทักษะ (Skill) หมายถึงความคล่องแคล่ว รู้จักขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติภารกิจใด การกิจหนึ่งให้ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ทักษะมีตั้งแต่ความแข็งแรงทางกายภาพไปจนถึงความปราดเปรียวคล่องแคล่วกับการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เนื้อหาสำคัญก็คือการเก่งเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. ความสามารถเฉพาะตัวหรือพรสวรรค์ (Talent) เป็นคุณสมบัติสำหรับทำงานใด งานหนึ่ง อย่างเห็นได้ชัด ติดตัวมาแต่กำเนิด จากการฝึกฝนตนเองจนคล่องแคล่วเชี่ยวชาญ

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน ที่สังเกตได้ พฤติกรรมรวมเอาการตอบสนองที่มีมาแต่เดิม และที่ได้รับการฝึกฝนอบรมใหม่ ที่คน คนหนึ่งจะแสดงกับสถานการณ์ ตลอดจนปัจจัยกระตุ้นเชิงสถานการณ์ต่าง ๆ ลักษณะอาการที่เรา แสดงออกไปจะแสดงถึง ค่านิยม จริยธรรม ความเชื่อ และปฏิกิริยาต่อโลกที่เราอาศัยอยู่

ความพยายาม (Effort) หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกายและความคิดไปใช้ด้วยความมีสติ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายเฉพาะบางอย่าง ความพยายามเป็นหัวใจของจรรยาบรรณในการทำงาน เป็นหลักสำคัญที่แม้คนจะมีความสามารถหรือพรสวรรค์เพียงน้อยนิดก็ยังเป็นสิ่งที่ให้อภัย ได้ ความพยายามจะเป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้เกิด ทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะตัว ตลอดจนพฤติกรรมที่ได้รับการควบคุม

เวลา (Time) หมายถึง ปัจจัยด้านลำดับเวลาของการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งอาจเป็น ระยะเลาหลาย ๆ ชั่วโมงต่อวัน หลายปีในงานอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง ระหว่างนั้น บรรดานักเศรษฐศาสตร์มักจะแยกเวลาออกมาจากการให้คำจำกัดความทุนมนุษย์ เพราะ

มันไม่ได้เป็นปัจจัยที่อยู่ภายในจิตใจหรือร่างกายของมนุษย์ เฉกเช่น ส่วนประกอบอื่น ๆ แต่ในบางด้านนั้น เวลาถือเป็นทรัพยากรพื้นฐานมากที่สุดภายใต้การควบคุมของบุคคล คนทำงานที่มีความสามารถเฉพาะตัว ทักษะ มีความรอบรู้และทุ่มเทมากที่สุด จะไม่สามารถสร้างผลงานใด ๆ ออกมาได้เลย หากปราศจากการลงทุนด้านเวลาในงานนั้น ๆ

1.1 หลักคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่ง และเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจ แต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้ เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้ สามารถวัดได้ และก็สามารถจัดการได้

การจัดการในทุนมนุษย์ คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (Becker 2006: 1, อ้างถึงใน เทื่อน ทองแก้ว 2551) ในการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ คนงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียน โดยทักษะจากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ นอกจากนี้ การดูแลรักษาทางการแพทย์ถือได้ว่าเป็นการรักษาสุขภาพส่วนบุคคลให้สมบูรณ์ ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์

ในยุคปัจจุบัน การแข่งขันศักยภาพของมนุษย์ในด้านความรู้ ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลผลิตส่วนบุคคลและประเทศชาติ ตัวอย่างที่ชัดเจนที่มีการลงทุนทางมนุษย์ทั้งในเรื่อง การศึกษา การฝึกอบรมและสุขภาพ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน ฮองกง เกาหลีใต้ และประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศ ซึ่งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์มาก ผลปรากฏว่าประชาชนมีความศึกษาดี สุขภาพดี มีความสามารถสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้เป็นปัจจัยนำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จ การสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทุนมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคม

ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นวิธีการกำหนดและจัดแบ่งทักษะและความสามารถของบุคคลที่นำไปใช้ในการทำงานหรืออย่างอื่นที่ช่วยให้มีรายได้ นักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในยุคหนึ่งกล่าวว่า “แรงงาน” ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของผลผลิต (เทื่อน ทองแก้ว 2551)

1.2 พัฒนาการของทฤษฎีทุนมนุษย์

บุคคลคนแรกที่น่าคำนี้มาเปิดเป็นประเด็นคือ ปีโก (Pigou) อภิปราย โดยกล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นการลงทุนในมนุษย์เช่นเดียวกับการลงทุนทางกายภาพในบทความชื่อ (Investment in Human Capital Personal Income Distribution) ในวารสาร The Journal of Political Economy ในช่วงต้นปี ค.ศ.1960 เป็นต้นมา ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อทฤษฎีทางเศรษฐกิจ และกำหนดเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้มีส่วนร่วมในการขยายความคิดเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ เพตตี (Petty (1623 – 1687)) และสมิธ (Smith (1723 – 1790)) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ เบคเกอร์ (Becker (1930)) และชูลท์ซ (Schultz (1902 – 1998)) ในแนวคิดภาพรวมที่มีข้อสมมุติฐานว่า การใช้จ่ายในการ

ฝึกอบรมและการให้การศึกษาที่มีคุณค่า สมควรได้มีการใช้เงินลงทุนเพื่อที่จะได้เพิ่มรายได้ให้กับประชากร (เทือน ทองแก้ว 2551)

แนวคิดเรื่องการลงทุนมนุษย์จึงนำไปปรับปรุงโครงสร้างในส่วนนโยบายของประเทศในการส่งเสริมแรงงานในตลาดแรงงาน และการยกระดับฝีมือแรงงานโดยมีการเพิ่มการลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ยังมีการวิพากษ์วิจารณ์ เช่น เฟรด บล็อก (Block 1990: 21) มาจิ้นสัน (Marginson 1993: 25) เป็นต้น แต่การประยุกต์แนวคิดที่รู้จักกันดี คือ ข้อเขียนของมินเซอร์ (Minser) และเบคเกอร์ (Becker) ในหนังสือ “Human Capital” ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1968 ซึ่งถือว่าเป็นหนังสือที่นำไปใช้อ้างอิงกับทุนมนุษย์เป็นเวลาหลายปี (เทือน ทองแก้ว 2551)

ต่อเนื่องจากแนวคิดของเบคเกอร์ ทุนมนุษย์ได้แยกแนวคิดของทุนมนุษย์ไว้สองลักษณะคือ ลักษณะเฉพาะ (specific) และลักษณะทั่วไป (general) ลักษณะทุนมนุษย์เฉพาะเกี่ยวข้องกับทักษะหรือความรู้ที่มีประโยชน์เฉพาะคนเดียวนั้น ในขณะที่ทุนมนุษย์ทั่วไปมีประโยชน์ต่อทุกคน จากแนวคิดด้านทุนมนุษย์ที่มีการพัฒนาความเข้าใจต่อเนื่อง และจากเบคเกอร์ดังกล่าวข้างต้น บอริส กรอยส์เบิร์ก และแอนดรูว์ เอนแมคลิน และนิติน นอร์เรีย (Boris Groysberg Andrew N Mclean and Nitin Nohria 2006 อ้างถึงใน เทือน ทองแก้ว 2551) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปแบบเป็นรูปแบบ มีทักษะและผลลัพธ์ สามารถถ่ายโอนได้ เรียกว่า Portfolio Model of Human capital ซึ่งมี 5 ลักษณะ คือ

1. ทุนมนุษย์ด้านการจัดการทั่วไป (General management human capital) หมายถึงความสามารถในการจัดการทั่วไป ซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านเทคนิค และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจจัดการ พันธกิจ ลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้ สามารถถ่ายโอนได้สูง ผู้บริหารในองค์กรเมื่อก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการพันธกิจในองค์กรใหม่ ถือว่าเป็นการถ่ายโอนการจัดการความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่ เป็นการถ่ายโอนทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic human capital) ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือความสามารถด้านกลยุทธ์หรือทักษะยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น กลยุทธ์การลดต้นทุน กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (change management) ทุนมนุษย์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นหรือโรงงาน ที่มีสถานการณ์ที่เผชิญหน้าคล้ายกัน สามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สามารถจัดการต่อไปได้ โดยใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนการดำเนินการมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

3. ทุมนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial human capital) หมายถึงทุมนมนุษย์ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม จะประกอบด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์ การให้บริการลูกค้า การส่งมอบของสู่งานอุตสาหกรรม กล่าวโดยสรุป ก็คือความรู้ชนิดนี้หรือทุนที่มีเหมาะสำหรับการปฏิบัติในงานอุตสาหกรรม

4. ทุมนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship human capital) หมายถึงทุมนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมกันทำงาน

5. ทุมนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company specific) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการ โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะองค์กร ทุมนมนุษย์แบบนี้ถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้น้อยที่สุด

จากลักษณะของทุมนมนุษย์ทั้ง 5 ลักษณะดังกล่าวข้างต้น ทุมนมนุษย์ลักษณะที่ 1 คือทุมนมนุษย์ด้านจัดการทั่วไปสามารถถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นๆ ได้ง่ายที่สุด ใน 5 ลักษณะเรียงลงมาตามลำดับ คือ ลักษณะทุมนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ ทุมนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม ทุมนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ และทุมนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน

เดิมนักเศรษฐศาสตร์ไม่ได้แยกประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนออกต่างหากจากเศรษฐศาสตร์แรงงาน จนกระทั่งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้กระทบถึงแรงงานในแง่ของการว่างงาน สภาพและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน การทำงานมาก ชั่วโมง ค่าจ้างแรงงานต่ำ ตลอดจนปัญหาการใช้แรงงานเด็กและสตรี จึงมีการรวมกลุ่มแรงงานเป็นสหภาพซึ่งมีสถานะทางกฎหมายรองรับ และมีบทบาทในเชิงสถาบันมากขึ้นในการเรียกร้องและต่อรอง อิทธิพลของแนวคิดตามเคนส์ (Keynesian) จึงมีบทบาทมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์แยกประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนมาศึกษาวิเคราะห์ต่างหากจากเศรษฐศาสตร์แรงงาน เพราะทรัพยากรส่วนใหญ่มีได้อยู่ในกำลังแรงงาน จึงได้มีการพัฒนาแนวคิดทางทฤษฎีเพื่ออธิบายประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน ซึ่งได้รับการหยิบยกขึ้นมาวิเคราะห์พิจารณาจากนักเศรษฐศาสตร์ และนักวิชาการสาขาอื่น ๆ ในเชิงสหสาขาวิชาด้วย เช่น ในกรณีของสหรัฐอเมริกา ได้มีการศึกษาเป็นการเฉพาะในชื่อว่า “Manpower Report of the President” ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน มีประเด็นสำคัญมากทางเศรษฐศาสตร์รวมอยู่ด้วย คือ การสร้าง “ทุมนมนุษย์” ซึ่งจัดได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถในการผลิตทางเศรษฐศาสตร์ของทรัพยากรมนุษย์โดยการลงทุน ซึ่งมีความสำคัญต่อต่อกำลังคนใน 3 ประเด็น (เทือน ทองแก้ว 2551) กล่าวคือ

1. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรทรัพยากรความเจริญและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และความเป็นธรรมในการกระจายรายได้เพราะการพัฒนากำลังคนโดยการลงทุนในมนุษย์จะเกี่ยวโยงถึงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากทักษะความชำนาญการที่เพิ่มขึ้นคุณภาพของกำลังคนที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อความเจริญทางเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าปริมาณของกำลังคน และช่วยให้กระจายผลตอบแทนปัจจัยการผลิตมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

2. การลงทุนมนุษย์โดยทั่วไปมักเข้าใจว่าเป็นบทบาทและหน้าที่ของภาครัฐฝ่ายเดียวทั้ง ๆ ที่ส่วนบุคคลเองก็ได้รับประโยชน์จากการลงทุนมนุษย์ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้และการกระจายทรัพยากรสำหรับการลงทุนมนุษย์ไม่เป็นที่ทราบกันมากนัก และมักจะถือว่าอยู่นอกระบบตลาดทางเศรษฐกิจ ซึ่งแท้จริงแล้วการศึกษา การสาธารณสุข และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการลงทุนมนุษย์นั้นเป็นทั้งสินค้าสาธารณะ และสินค้าส่วนบุคคลพร้อม ๆ กันไป

3. ขนาดของการลงทุนในทุนมนุษย์อาจใหญ่มาก และกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มาก

ความหมายของทุนมนุษย์จึงมีลักษณะเป็นนามธรรม และใกล้เคียงกับความหมายที่ใช้ในปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งได้มีนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านนิยามความหมายและมีแนวคิดในแง่มุมมองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นรากฐานนำไปสู่แนวคิดเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” ดังนี้

สมิธ (Smith 1737, อ้างถึงใน กฤษณา กุลศาสตร์บรร 2544 : 9) นิยามทักษะและความสามารถของมนุษย์ไว้เป็นทุนคงที่อย่างหนึ่ง กล่าวคือ ทักษะของมนุษย์นั้นเปรียบเสมือนเครื่องจักรซึ่งมีต้นทุนค่าใช้จ่ายอยู่ส่วนหนึ่งและยังให้เกิดผลได้ในรูปของกำไร

เซย์ (Say 1821, อ้างถึงใน กฤษณา กุลศาสตร์บรร 2544 : 9) ได้ขยายความชัดเจนขึ้นว่า ทักษะและความสามารถของมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่ง และผลของการใช้จ่ายนั้นทำให้ผลิตภาพของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น

วิทสไตน์ (Wittstein 1867, อ้างถึงใน กฤษณา กุลศาสตร์บรร 2544 : 9) ขอมรับว่า มนุษย์นั้นถือเป็นสินค้าประเภททุนอย่างหนึ่งและใช้วิธีการของฟาร์ ที่เรียกว่าวิธีการประเมินรายได้เป็นทุน (capitalized-earnings) มาประยุกต์ใช้ในการคำนวณประเมินค่าเงิน ที่จะต้องชดเชยให้กับครอบครัวในกรณีที่บุคคลหนึ่ง ๆ ต้องเสียชีวิตไป ทั้งนี้ฟาร์มีข้อสมมติว่า ผลได้ตลอดชีพของบุคคลหนึ่ง ๆ จะเท่ากับค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาตลอดชีพ ซึ่งรวมเอาค่าใช้จ่ายในการศึกษาไว้ด้วย จากการตั้งข้อสมมติดังกล่าว จึงเท่ากับมนุษย์ทุกคนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อแรกเกิด แล้วจึงค่อย ๆ มีค่าเป็นตัวเงินเพิ่มสูงขึ้นตามเกณฑ์อายุ

คณีย์ เทียนพุด (2545 : 133) อธิบายความหมายของทุนมนุษย์ไว้ว่า สมรรถภาพแต่ละบุคคล ความรู้โดยปริยาย ทักษะ และประสบการณ์ของผู้จัดการและพนักงานในองค์กร ดังนั้นในเรื่องของทุนมนุษย์ จะมีกิจกรรม ที่สำคัญ คือ การสรรหา คัดเลือก การรักษาทุนมนุษย์ และการเรียนรู้ การพัฒนาและการปรับทัศนคติ เช่น สนับสนุนวัฒนธรรม การอุทิศตนเพื่อความเป็นเลิศและพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

พัฒนาการในแนวคิดที่พยายามประเมินค่ามนุษย์เป็นเงิน เริ่มกระจายกว้างขึ้นอีก กิฟฟิน (Giffen 1880, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 9) ได้พยายามประเมินค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการสงครามระหว่างฝรั่งเศสและเยอรมัน และแคปปี (Kapp 1870, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 10) ได้ประเมินค่าเป็นตัวเงินของทุนมนุษย์ของผู้อพยพเข้าไปสู่สหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีคำนวณจากต้นทุนการผลิตแต่ไม่ได้คิดรวมค่าเสื่อมราคา และค่าบำรุงรักษาด้วย ผลจากการคำนวณแคปปีพบว่า ถ้าหากยังมีผู้อพยพเข้าไปสู่สหรัฐอเมริกาในจำนวนเท่าเดิมต่อไปอีก สหรัฐอเมริกาจะมีผลได้ (จากทุนมนุษย์) ถึงวันละเกือบ ๆ จะหนึ่งล้านเหรียญ และต่อมาเบรต (Charles Brance) ได้ประเมินค่าในเรื่องเดียวกันกับแคปปี และได้แย้งว่าวิธีการของแคปปีนั้น ยังไม่สมบูรณ์เพราะตัวเงินที่ประเมินได้จากทุนมนุษย์ที่อพยพเข้าไปนั้น ไม่ใช่จะดูจากด้านต้นทุนการผลิตเพียงประการเดียว แต่จะต้องพิจารณาความต้องการหรืออุปสงค์ที่สหรัฐอเมริกาจะมีต่อทุนมนุษย์แต่ละคนนั้นด้วย

เอนเจิล (Engel 1883, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 10) ได้ใช้การคำนวณแบบต้นทุนและการผลิตของแคปปีเพื่อประเมินค่ามนุษย์ไว้โดยละเอียดยิ่งขึ้นอีก โดยพิจารณาต้นทุนการผลิตที่บิดามารดาต้องใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรนั้นทั้งหมด

แม้ว่าในขณะที่นักเศรษฐศาสตร์หลายคนต่างพิจารณาเอามนุษย์หรือความสามารถและทักษะของมนุษย์เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทุนด้วยก็ตาม แต่นักเศรษฐศาสตร์อีกหลายคนก็ไม่ได้คำนึงถึงเรื่องนี้เลย และไม่ได้คำนึงถึงการลงทุนในทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยในการเพิ่มผลิตภาพของมนุษย์นี้เลย และยังมีปัญหาตามมาอีกว่า สิ่งที่น่าจะรวมเข้าเป็นทุนประเภทหนึ่งนั้นถือตัวมนุษย์เองแต่ละคน หรือว่าถือเฉพาะแต่ทักษะและความสามารถของมนุษย์แต่ละคนเท่านั้น

ซิดจวิค (Sidgwick 1901, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 10) เห็นว่าควรพิจารณามนุษย์ในฐานะถูกจัดไว้เป็นปัจจัยร่วม ร่วมกับปัจจัยแรงงานในการสร้างผลผลิต ทั้งนี้เพราะว่าเฉพาะแรงงานแท้ ๆ นั้นอาจสร้างผลผลิตได้เพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้น (การที่มีทักษะและความสามารถเท่ากับเป็นการเพิ่มการสร้างผลผลิตให้มากขึ้นอีกได้) จึงต้องทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างคำว่า “ทุน” และ “แรงงาน” ให้ดี

มาร์แชล (Marshall 1959, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บวร 2544 : 10) สรุปให้มนุษย์เป็นสินค้าประเภททุนอย่างหนึ่งเฉพาะแต่ในเชิงคณิตศาสตร์และนามธรรมเท่านั้น แต่จะไม่อาจเปรียบเทียบมนุษย์เป็นทุนได้เลยในทางปฏิบัติอย่างธรรมดา นักเศรษฐศาสตร์รุ่นเก่าจึงต่างถือกันว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่แตกต่างหากจากทุน ไม่ว่าจะในรูปแบบของปัจจัยการผลิตหรือในรูปแบบของผลของการลงทุนก็ตาม การนับปริมาณแรงงานเป็นรายบุคคลจึงไม่แตกต่างกับการนับจำนวนชิ้นของเครื่องจักร แต่ทว่าแรงงานแต่ละบุคคลย่อมมีประสิทธิภาพในการผลิตต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณการลงทุนในแรงงานแต่ละบุคคลนั้น

ไวสบรอด (Weisbrod 1966, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บวร 2544 : 11) พิจารณาเห็นว่า ทุนนั้นประกอบด้วย 2 ประเภท คือ ทุนที่มองเห็น และทุนที่มองไม่เห็น การศึกษาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากผลของทุนส่วนที่มองเห็นได้เพียงอย่างเดียว จะได้ผลลัพธ์ที่ไม่สมบูรณ์ เพราะจะทำให้มองข้ามการลงทุนใน “ทุนมนุษย์” ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นอันมากและอย่างรวดเร็ว

ด้วยแนวคิดในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่า ควรจะพิจารณาทุนมนุษย์ไว้ให้เป็นส่วนของทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง ที่นอกเหนือไปจากทุนกายภาพ ซึ่งเป็นความเชื่อเดิมของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า

1. การพัฒนาและสร้างทรัพยากรมนุษย์ (ซึ่งส่วนใหญ่ก็โดยการศึกษา) นั้นมีต้นทุนค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับ
2. ผลผลิตที่ได้จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะนั้นทำให้ผลผลิตของชาติเพิ่มขึ้น
3. ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้ผลผลิตของชาติเพิ่มขึ้นได้ในที่สุดนั้น ทำให้ความมั่งคั่ง (Wealth) ของชาติเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามแยกมนุษย์กับสิ่งที่แฝงอยู่ (embody) ในตัวของมนุษย์ซึ่งมีอิทธิพลและบทบาทอย่างยิ่งต่อความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจของมนุษย์นั้นออกต่างหากจากกัน สิ่งที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์นี้มีลักษณะที่เป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ สัมผัสไม่ได้ มองไม่เห็น และซื้อขายแลกเปลี่ยนไม่ได้ และเรียกกันว่า ทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ดังกล่าวนี้ จึงสื่อความหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ฝีมือ ตลอดจนไปจนถึงสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งแฝงอยู่หรือมีอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคน และแต่ละคนก็มีทุนมนุษย์นี้มากหรือน้อยแตกต่างกันไป นักเศรษฐศาสตร์ในปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์ที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนี้ว่า เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ (สุมาลี ปิตยานนท์ 2535 : 105-107, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บวร 2544 : 11)

1. เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวนับแต่แรกเกิด (endowment) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้พยายามชี้ต่อไปว่า ส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวมานับแต่เกิดนี้ อาจแตกต่างกันทั้งสภาวะทางกายและทางจิต อันเนื่องมาจากการสืบทอดกรรมพันธุ์นั้นส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งมาจากการบำรุงดูแลรักษากรรมมารดา นับตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงคลอด

2. เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการสร้างเพิ่มเติมขึ้น (โดยการลงทุนในทุนมนุษย์) รวมถึงแต่สภาวะแวดล้อมในครอบครัว การเลี้ยงดูอบรมบ่มนิสัยของพ่อแม่และญาติในครอบครัว ตลอดไปจนถึงการศึกษาอบรม การอนามัย และอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากกรอบความคิดในอดีตจนกระทั่งในปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ (Phillips : 2005, อ้างถึงใน อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ 2551) ดังแสดงข้อมูลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบกรอบแนวความคิดแบบเดิมและแบบใหม่

กรอบความคิดแบบเดิม	กรอบความคิดแบบใหม่
ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่าย ถือเป็นต้นทุน (Cost) ที่เกิดขึ้น	ทุนมนุษย์มองไปที่ค่าใช้จ่าย ถือว่าเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่า (Value) ในตัวคนให้เกิดขึ้น
ฟังก์ชันงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกรับรู้ว่าเป็นงานสนับสนุน (Support Function)	ฟังก์ชันงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกรับรู้ว่าเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Partner)
งบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์จะถูกกำหนดขึ้นจากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น	ผู้บริหารระดับสูงจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์
ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องถูกบริหารจัดการโดยหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร	ทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่จะต้องถูกบริหารจัดการโดยผู้บริหารระดับสูงในองค์กร
มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) เพียงเล็กน้อยเท่านั้น	ROI ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญโดยจะต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Cause - and - Effect Relationships)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กรอบความคิดแบบเดิม	กรอบความคิดแบบใหม่
ทุนมนุษย์จะถูกวัดและประเมินได้จากข้อมูลที่มีอยู่เท่านั้น	ทุนมนุษย์จะถูกวัดและประเมินได้จากข้อมูลที่เป็นจะต้องเก็บรวบรวมให้มีขึ้น
โปรแกรมด้านการบริหารบุคลากรในองค์กรถูกออกแบบขึ้นโดยไม่ได้คำนึงถึงการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร	โปรแกรมด้านการบริหารบุคลากรในองค์กรถูกออกแบบขึ้น โดยคำนึงถึงความต้องการเฉพาะขององค์กร ก่อนที่โปรแกรมนั้นจะถูกนำไปประยุกต์ใช้ทั่วทั้งองค์กร
โปรแกรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ จะถูกรายงานผลจากสิ่งที่ได้ดำเนินการ โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยนำเข้า (Input) มากกว่า	โปรแกรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ จะถูกรายงานผลจากผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Output) มากกว่า

ที่มา : อารักษ์ ภูริทัตพันธ์, เทคนิคการกำหนด Human Capital Scorecard [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2551. เข้าถึงได้จาก <http://www.konayutihaya.com/apm/files/humancapital.doc>

พบว่ากรอบแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในปัจจุบันจะมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในตัวบุคลากรในองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะการลงทุนในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรมนุษย์ ยุคของทุนมนุษย์ถือว่าเป็นยุคของความรู้ (Knowledge Era) ที่เปลี่ยนจากยุคด้านการเกษตรกรรมและยุคด้านอุตสาหกรรม ทั้งนี้การบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรบุคคลนั้นจะมุ่งเน้นไปที่สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) มากกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) ที่จะนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันกับธุรกิจภายนอก

ผลทฤษฎีบทศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

กล่าวโดยสรุป ทุนมนุษย์ หมายถึง สมรรถภาพของแต่ละบุคคล ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้จัดการและพนักงานในองค์กร ดังนั้นในเรื่องของทุนมนุษย์ จะมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การสรรหา คัดเลือก การรักษาทุนมนุษย์ และการเรียนรู้ การพัฒนาและการปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กร

2. แนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์

ในการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถแบ่งจุดประสงค์ ได้เป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ (จรรยา ชูทับ 2551)

1. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้
2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน
3. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. **กิจกรรมทางการบริหาร** เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการได้แก่

- 1.1 ให้ทำงานแทนกัน ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก
- 1.2 แบ่งความรับผิดชอบ แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้รับฝึกหัดตัดสินใจบ้าง
- 1.3 มอบหมายให้ทำงาน โครงการพิเศษ มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหาร (Managerial Skill) ของผู้ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือไม่ ฯลฯ
- 1.4 Understudy เป็นการให้ศึกษาวิธีการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ทำงานขึ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถ ทำแทนกันได้
- 1.5 Rotation คือ การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีลักษณะ คือ การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation) และ การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location Rotation)

2. **กิจกรรมทางการฝึกอบรม** เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน หรือ กลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น

- 2.1 การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร (In house training) เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อมๆกันที่ละจำนวนมากๆ (Class room training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัด โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
- 2.2 การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร
- 2.3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติและอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุมฯ
- 2.4 คูงาน เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น

2.5 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในที่ทำการปกติหรือ on the job training ได้แก่

2.5.1 การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (Coaching/Counseling) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด การ coaching นี้ อาจหมายรวมถึง การเป็นที่เลี้ยง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคน หรือการวางตัวในองค์การด้วยก็ได้ และ

2.5.2 การสอนงานหรือนิเทศงาน (Job Instruction/Job Supervision) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา สอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสาธิตหรือแสดง วิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน แล้วจึงควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

3. กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการ พัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

3.1 การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-promotion training) - จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ ที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้

3.2 กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การทดสอบ การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือโครงการ

4. กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน

มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์การอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลัก ในการร่วมกัน พัฒนางาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง แต่ผลประโยชน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างนิสัย ในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด อาทิเช่น

4.1 กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน หรือ Quality Control Circles

4.2 กิจกรรมข้อเสนอแนะ

4.3 กิจกรรม 5 ส.

กล่าวโดยสรุป แนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบคือ แนวคิดเชิงระบบและแนวคิดเชิงเกษตรกรรม โดยทั้ง 2 แนวคิดนั้น องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึง การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมเพื่อผลลัพธ์ที่ได้คือทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทุนมนุษย์

การตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์และลักษณะของความชำนาญ สมมติว่า บุคคลแต่ละคนทำหน้าที่เหมือนกับผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นเจ้าของความสามารถของตนและคำนวณอัตราผลตอบแทนภายในงาน ตลอดจนจัดหาทุนเพื่อการศึกษาของตนเอง และเมื่อทราบผลตอบแทนแล้ว เขาจะทำการตัดสินใจว่าเขาควรจะลงทุนการศึกษาอย่างไร ก็ต่อเมื่อเขาทราบว่าความชำนาญงานที่เขาจะเรียนรู้จะต้องนำไปใช้ในอาชีพอื่นในตลาดแรงงานได้ การโยกย้ายเปลี่ยนงานขึ้นอยู่กับลักษณะของความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบการหารายได้

ทุนมนุษย์มีความแตกต่างกับทุนกายภาพอื่น ๆ ซึ่งทุนมนุษย์ไม่สามารถซื้อขายได้ เช่นเดียวกับทุนกายภาพ และนายจ้างไม่สามารถที่จะซื้อไปเป็นเจ้าของ ดังนั้น นายจ้างจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเพื่อจะได้มีความชำนาญ หรือทักษะตรงกับที่ตนต้องการซึ่งความรู้ความชำนาญต่าง ๆ นั้นจะมีความแตกต่างกันมากมายหลายประการ

ในที่นี้จะจำแนกความชำนาญเป็นสองประเภทคือ ความชำนาญทั่วไป (general skills) และความชำนาญเฉพาะทาง (specific skills) โดยความชำนาญทั่วไปมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างเพิ่มความสามารถในการผลิต ส่วนความชำนาญเฉพาะทางจะใช้ได้เฉพาะในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น (สุมาลี ปิตยพันธ์ 2535 : 112-114, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 12)

การฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อให้คนในสถานประกอบการมีคุณภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ได้มีผู้ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าฝึกอบรมไว้หลายท่าน ดังจะยกตัวอย่าง ดังนี้

ฟิลลิปส์ (Phillips 1960 : 6, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 14) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เทรื่อวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531 : 2 อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544 : 14) ได้เพิ่มคำว่าการพัฒนาเข้าไปและให้ความหมาย “การฝึกอบรมและการพัฒนา” ว่า คือ กิจกรรมการเรียนรู้

(Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ฮาบิสัน และ มายเยอร์ (Habison and Myers 1964 : 2-3, อ้างถึงใน กฤษฎณา กกลศาสตร์ บวร 2544 : 12) กล่าวถึงการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

คิงส์เบอรี (Kingsbury 1957 : 58, อ้างถึงใน กฤษฎณา กกลศาสตร์ บวร 2544 : 14) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมเป็นความพยายามขององค์กรที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทางที่พัฒนาขึ้น ทั้งในด้านทัศนคติ ทักษะในการทำงาน พัฒนาศักยภาพความรู้ และความคิด

แนดเลอร์ (Naddler 1970 : 40, อ้างถึงใน กฤษฎณา กกลศาสตร์ บวร 2544 : 14) เห็นว่าการฝึกอบรมคือ กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งได้ถูกออกแบบขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของคน ทั้งเพื่องานในปัจจุบันและอนาคต

บุญคง จางหันสิทธิ์ (2540 : 229, อ้างถึงใน กฤษฎณา กกลศาสตร์ บวร 2544 : 14) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และการผลิตในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปถึงความหมายของการฝึกอบรมได้ว่าเป็นกิจกรรมที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ตลอดจนเพื่อจุดประกายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคต

3.1 การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือนจะแยกออกจากกัน不得

การศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องต่างๆไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งใน

ด้านการจัด เนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการ เตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้อย่างตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างไร อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆ กันไป เพียงแต่จะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

ส่วน เด่นพงษ์ พลละคร เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะ มีส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้นสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ในองค์การได้แล้ว เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ "การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ" นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม

ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที

เท่าที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดในส่วนของการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง 3 คำ อย่างสั้น ๆ ได้ดังนี้

การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)

การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)

การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรที่สังกัด

3.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ฟิลลิปส์ (Phillip 1960 : 6, อ้างถึงในกฤษฎา กลศาสตร์บรรพ 2544 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการจัดให้มีการฝึกอบรม ซึ่งมีสาเหตุอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ทันที ซึ่งการรับคนเข้าทำงานต้องมีการฝึกอบรมให้คนเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์กรมีความสลับซับซ้อน องค์กรจึงต้องหาหนทางที่จะทำให้บุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ ภายในระยะเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. บุคลากรส่วนมากย่อมต้องการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมจะช่วยให้พัฒนาความสามารถของบุคคล ทำให้บุคลากรเหล่านี้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การลองผิดลองถูกอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้อง และดีที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูก หรือสังเกตจากผู้อื่น ดังนั้นจึงต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งานและอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด

5. เมื่อองค์กรสลับซับซ้อนย่อมเกิดปัญหาข้อบกพร่องในการบริหารงานที่ควรจัดการแก้ไข ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมาก

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีการเรียนรู้ อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจในงานย่อม

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถอย่างชำนาญ หรือ มีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี และจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมจากเหตุผล ดังนี้ คือ

1. องค์กรหลังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้คือ บุคคลในองค์กรจำเป็นจะต้องให้เขาได้เรียนรู้งาน สอนงาน นั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังป้องกันการผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษา จะให้ความรู้และฝึกฝนในสิ่งต่าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจง และมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะขององค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นจะต้องได้เรียนรู้งานนั้นก่อนเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้ จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติมนุษย์ เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นใจให้คนงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมในงานจะช่วยยกระดับฝีมือให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความเป็นอยู่ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งมุ่งยกระดับหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของลูกจ้างให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าปราศจากการฝึกอบรมในงานจะทำให้เกิดปัญหาความกดดัน คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนี้การฝึกอบรมในงานจะทำให้ลูกจ้างมีโอกาสแสดงความสามารถพิเศษ หรือศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (จำเนียร จวงตระกูล 2533, อ้างถึงใน กฤษณา กลศาสตร์บรร 2544)

3.3 รูปแบบและวิธีการฝึกอบรม

จี. เอส. เบคเกอร์ (G.S.Beker) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลงทุนฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานว่า นายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมแก่คนงานโดยหวังผลกำไรสูงสุด โดยนายจ้างยินดีที่จะฝึกอบรมคนงานไปจนกระทั่งคนงานหน่วยสุดท้ายทำรายได้เพิ่มขึ้นเท่ากับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มจากการฝึกคนงานคนนั้นพอดี โดยที่ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการฝึกงานมีทั้งค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct Costs) และค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Costs) ทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายที่มองเห็นได้ (Tangible Costs)

และค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถมองเห็นได้ (Intangible Costs) ได้แก่ ค่าพาหนะของพนักงานในการเข้ารับการอบรมในกรณีที่ต้องอบรมภายนอกองค์กร ค่าทำการฝึกอบรม ค่าเสียโอกาสของเวลาหรือรายได้ที่สูญเสียไป (Forgone Earning) ของนายจ้าง เนื่องจากพนักงานใช้เวลาไปกับการอบรม จึงไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับผลตอบแทนที่จะได้จากการฝึกอบรม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน โดยที่ค่าใช้จ่ายเป็นเรื่องที่ต้องลงทุนในปัจจุบัน แต่จะได้รับผลตอบแทนในอนาคต เบคเกอร์ได้พยายามกำหนดบทบาทของผู้บริหารในการลงทุนฝึกอบรม และพบว่าผลการฝึกอบรมระหว่างการทำงานมี 2 ลักษณะ ที่มีผลต่อการแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (กลยุทธ์ บวร 2544 : 16)

การฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมโดยทั่วไป (General training) เป็นการฝึกอบรมที่มีได้เจาะจงงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ต่าง ๆ และเป็นประสบการณ์สำหรับงานทั่ว ๆ ไป ผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำเอาความรู้ที่ได้นั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้ และสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ได้

2. การฝึกอบรมเฉพาะอย่าง (Specific training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งของบริษัทหรือหน่วยงานในงานหนึ่งโดยเฉพาะ โดยปกติแล้วการฝึกอบรมประเภทนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน เพราะงานดังกล่าวจะมีลักษณะเฉพาะ และใช้อยู่ในบริษัท หรือหน่วยงานนั้นเท่านั้น หากพนักงานย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้ฝึกอบรมมา การฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานช่างเฉพาะ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมหลังจากเข้าทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นศักยภาพของแรงงานที่บริษัทต้องการ

นอกจากนี้ยังได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน ออกเป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน (Skill-training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง การฝึกอบรมแบบนี้จัดได้หลายวิธี เช่น

1. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงาน เป็นการสอบให้ทำงานจริงเพื่อเข้าใจ ได้เรียนรู้ และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานโดยให้ลงมือทำจริง ๆ ในสถานที่ทำงานอยู่จริง มีการจัดให้มีผู้สอนคอยแนะนำช่วยเหลือ แสดงการทำงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ แล้วจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติตาม ผู้สอนจะคอยติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีข้อบกพร่อง

หรือไม่ ควรมีข้อแก้ไขอย่างไร ซึ่งการฝึกอบรมแบบนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้งานได้เร็ว แต่จะต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงเนื่องจากจะต้องมีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ประกอบด้วย

2. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ จะจัดขึ้นในห้องจำลองขึ้นมาให้มีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริง โดยจำลองทั้งเครื่องมือและสภาพการทำงาน เหมาะสมกับการฝึกอบรมงานง่าย ๆ เช่น การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ เป็นต้น โดยใช้ระยะเวลาไม่นานนัก และสามารถฝึกอบรมคนจำนวนมากให้ทำงานได้ในเวลาเดียวกันในลักษณะการทำงานเหมือนกันได้

3. การฝึกงาน เป็นการฝึกอบรมที่ร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษา กับองค์การที่เกี่ยวข้อง โดยการนำความรู้ตามหลักสูตรที่เรียนมาชั่วระยะเวลาหนึ่งมาผนวกเข้ากับการปฏิบัติงานในองค์การนั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ที่สมดุลกันระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (กุลชน ชนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ 2533 : 343 อ้างถึงใน กฤษณา กุลศาสตร์บรร 2544 : 18)

สำหรับลักษณะของการฝึกอบรมอาจมี ดังนี้

1. เป็นกระบวนการ (Process) อย่างหนึ่งในการพัฒนาสถานประกอบการ โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี และเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปไม่หยุดยั้ง

2. การกระทำทั้งหมดมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ศักยภาพของพนักงาน หรือทุนมนุษย์ 3 ด้าน คือ

2.1 เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่คนงานจำเป็นจะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 เพิ่มพูนทักษะ (Skill) หรือความชำนาญ เพื่อบรรเทาความสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน โดยขาดทักษะและประสิทธิภาพ

2.3 เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงความเชื่อเก่าที่ล้าสมัยและเสื่อมถอย เพื่อให้เกิดทัศนคติที่มีประโยชน์ตามความประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับการทำงาน

2.4 เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความสามารถ (Ability) และประสิทธิภาพ (Efficiency) อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ต่อหน่วยงาน (สุกัญญา วงศ์วิริยะธรรม 2537 : 15, อ้างถึงใน กฤษณา กุลศาสตร์บรร 2544 : 15)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบในการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยเฉพาะการฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อประโยชน์

ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การเกิดศักยภาพของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

4. แนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์จากการฝึกอบรม

ในการวัดผลลัพธ์จากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร การบริหารทุนมนุษย์จะสำเร็จลงได้จะต้องเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล เหตุคือสิ่งที่ได้ลงทุนไป นั่นก็คือ โปรแกรม โครงการ หรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินขึ้นต่อบุคลากร สำหรับผลก็คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4.1 วิธีการวัดผลลัพธ์จากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร (อากรณ ภู่วิทยพันธุ์ 2551) แบ่งได้เป็น 7 วิธี ดังนี้

4.1.1 Input Measures : ตัววัดปัจจัยนำเข้า

แสดงให้เห็นถึงปริมาณงาน กิจกรรม โครงการที่ถูกกำหนดขึ้นในองค์กร และถูกวัดจากความเกี่ยวข้องของบุคลากรในกิจกรรม และโครงการนั้น ๆ โดยวัดออกมาเป็นจำนวน ชั่วโมงที่เข้าร่วมใน โปรแกรมหรือโครงการ ต้นทุนที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นต้นทุนที่วัดโดยจำนวนและปริมาณกิจกรรม โครงการ และโปรแกรมที่ถูกกำหนดขึ้น

4.1.2 Cost Measures : ตัววัดต้นทุน

เน้นการวัดถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในปีปัจจัยนำเข้าไม่ว่าจะเป็นการลงทุนใน โปรแกรม โครงการ และกิจกรรมงานต่างๆ ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยในการพัฒนาความรู้/ทักษะของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.1.3 Reaction Measures : ตัววัดด้านการตอบสนอง

เป็นการวัดปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้น และการวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อกิจกรรม โปรแกรม และโครงการต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นมา ซึ่งรวมถึงการวัดความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อโครงการ และโปรแกรมนั้น

4.1.4 Learning Measures : ตัววัดด้านการเรียนรู้

เน้นการวัดถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากทักษะและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยวัดว่าพนักงานมีการเรียนรู้และการรับรู้เป็นอย่างไร

4.1.5 Application/Implementation Measures : ตัววัดด้านการนำไปประยุกต์ใช้

เป็นการวัดว่ากิจกรรม โครงการ และโปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ถูกออกแบบขึ้นมาและได้นำมาใช้ในองค์กรแล้วนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน

4.1.6 Impact Measures : ตัววัดด้านผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป็นการวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลงทุนทั้งการวัดสิ่งที่จับต้องได้ เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น ยอดขาย จำนวนผลผลิต คุณภาพงาน และระยะเวลาที่ถูกใช้ไป เป็นต้น รวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถวัดออกมาเป็นมูลค่าหรือตัวเลขได้ เช่น อัตราการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ระดับความเครียดและความขัดแย้งที่ลดลง

4.1.7 ROI Measures (Return on Investment “ROI”) : ตัววัดด้านผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน

เป็นการวัดโดยเปรียบเทียบต้นทุนจริงทั้งหมดที่เกิดขึ้นและได้ลงทุนไปแล้ว กับผลตอบแทนในรูปของตัวเงินที่ได้รับว่าคุ้มค่ามากน้อยแค่ไหน

4.2 เทคนิคการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามมักจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ก่อนว่า ทำกิจกรรมนั้น ๆ เพื่ออะไร และการที่จะรับรู้ว่ากิจกรรมดังกล่าวประสบผลสำเร็จหรือไม่คงต้องอาศัย การ ประเมินผล (Evaluation) มาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เช่นเดียวกับการฝึกอบรม (Training) คงต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation) เพื่อทราบถึงความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งว่าสามารถทำให้พนักงาน มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และปรับทัศนคติ (Attitude) ได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ นักฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ มักมีการประเมินผลการฝึกอบรมกันเป็นประจำอาจจะ เป็นทั้งระหว่างการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และอาจมีการติดตามไปประเมินในการทำงานจริงว่าผู้รับการฝึกอบรมสามารถนำเอา สิ่งที่ได้เรียนไปใช้ในการทำงาน ได้จริงหรือไม่ (อำนาจ วัดจินดา 2551)

แนวคิด รูปแบบ หรือวิธีการประเมินผลการฝึกอบรมที่ใช้อยู่กันในปัจจุบันนั้นมีพื้นฐานแนวคิด เทคนิค วิธีการดังต่อไปนี้

เมื่อปี 1950 Donald Kirkpatrick (อำนาจ วัดจินดา 2551) ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นครั้งแรก และถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการประเมินผลการฝึกอบรมจนถึงปัจจุบัน โดยแนวคิดของเขาได้กำหนดให้การประเมินผลการฝึกอบรมมีด้วยกัน 4 ขั้นตอน กล่าวคือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

4. การประเมินผลลัพธ์ (Results)

แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) คือการประเมินเพื่อรับรู้ว่าคุณรับการอบรมมีทัศนคติอย่างไรต่อการจัดฝึกอบรม ในหลักสูตรนั้นๆ กล่าวคือเป็นการวัดความรู้สึกพึงพอใจ ชอบหรือไม่ชอบต่อการจัดฝึกอบรมนั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นการประเมินที่ง่ายที่สุดในบรรดา 4 ขั้นตอน ในทางปฏิบัติมักทำการประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมซึ่งนิยมใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักโดยมักแจกให้ผู้รับการอบรมประเมิน โดยมีประเด็นต่าง เช่น การสอนของวิทยากร การดูแลอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม อาหารเครื่องดื่ม ถ้ามีการเดินทางไปต่างจังหวัดก็อาจมีเรื่องที่พัก การเดินทาง ซึ่งการประเมินขั้นตอนนี้ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติสำหรับการจัดฝึกอบรมโดยทั่วไป แต่อย่างไรก็ดีสิ่งที่นักฝึกอบรมคงต้องตระหนักว่าการประเมินปฏิกิริยาไม่ควร จะรอให้การฝึกอบรมสิ้นสุดเท่านั้น เพราะเหตุว่าถ้าผลออกมาว่ามีระดับความพึงพอใจน้อยก็ไม่สามารถแก้ไขอะไรได้ แล้ว คั้งนั้นสิ่งที่ควรทำคือการประเมินระหว่างการเดินทาง ฝึกอบรมควบคู่ไปด้วย เพื่อรับรู้ว่ามีอะไรที่บ่งบอกอาการความไม่ราบรื่นของการฝึกอบรมจะได้ดำเนินการ การแก้ไขได้ทันก่อนปัญหาจะเกิดซึ่งวิธีการก็คือการสังเกตการณ์ (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) หรือสอบถามผู้เข้าอบรมในช่วงพักอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

4.2.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินการเรียนรู้คือการวัดว่าคุณรับการอบรมได้มีการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) หรือมีทัศนคติ (Attitude) อันพึงประสงค์หรือไม่ การประเมินขั้นตอนนี้ถือว่ามีค่าสำคัญมากเพราะเหตุว่าเป็นการตอบโจทย์หรือ วัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมใน ส่วนของการเรียนรู้ซึ่งถ้ามีการจัดฝึกอบรม เกิดขึ้นแล้วแต่ไม่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นหรือไม่อยู่ในระดับ ที่ยอมรับได้ถือ ว่าการฝึกอบรมที่สูญเปล่า เช่นการจัดฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดย เมื่อสิ้นสุดการจัดอบรมแล้วมี บางคนยังใช้โปรแกรมไม่ได้ หรือการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็น ทีม ผู้รับการอบรมยังไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นทีม เป็นต้น ซึ่งในการประเมินส่วนนี้ใน ปัจจุบันบางแห่งมักใช้แบบสอบถามโดยมีการให้ผู้ เข้าอบรมตอบว่าหลังการฝึกอบรมแล้วท่านมี ความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยอาจมีช่องเปรียบเทียบก่อนและหลังว่ามีคะแนนต่างกันหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ดีถือว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ย่างและสะดวก ผู้เขียนเห็นว่าการวัดการเรียนรู้คงต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม กับประเด็น หรือประเภทการเรียนรู้ที่เราจะวัด เช่นวัดความรู้ (Knowledge) คงต้องมีการทดสอบ (Test) การวัดทักษะ (Skill) คงต้องให้ทดลองปฏิบัติจริง แต่ที่ยากที่สุดคือทัศนคติ (Attitude) ซึ่งอาจ ใช้การสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ประกอบ

4.2.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินพฤติกรรมหรือนักวิชาการบางท่านเรียกว่า Job behavior เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการประเมินที่จะทราบว่า การฝึกอบรมที่จัดขึ้นสามารถทำให้ พนักงานทำงานได้ดีขึ้นหรือลดความบกพร่องในงานได้หรือไม่ บ้างครั้งมักเรียกการประเมินขั้นตอนนี้ว่าการติดตามผลการฝึกอบรมซึ่ง นักฝึก อบรมคงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะระบุให้ชัดว่าการฝึกอบรมหลักสูตรไหนควรมี การติดตามผลเนื่องจากในบาง องค์กรมีการจัดโครงการฝึกอบรมจำนวนมากในแต่ละปีทำให้ การติดตามผลการฝึกอบรมทุกโครงการเป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ดีการติดตามผลการฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพคงต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัดผู้รับการฝึกอบรมในการให้ข้อมูล ผลการปฏิบัติงานในงานที่ใช้ความสามารถอันเนื่องมาจากการฝึกอบรม หรือบางครั้งอาจต้องมีการ ขอข้อมูลหรือความเห็นจากหน่วยงานหรือ บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้เข้าอบรม เช่นใน หลักสูตรด้านการบริการ อาจมีการสอบถามลูกค้าว่าพฤติกรรมบริการของพนักงานเป็นเช่นไร เป็นต้น

4.2.4 การประเมินผลลัพธ์ (Results)

ตามแนวคิดของ Kirkpatrick เห็นว่าการประเมินที่ยากที่สุดและเป็นการประเมิน ที่ทำให้ทราบว่า การอบรมแต่ละครั้งส่งผลดีอย่างไรต่อองค์กรบ้างคือการประเมินผลลัพธ์ (Results) ซึ่งหมายถึงผลลัพธ์ต่อองค์กรจากการฝึกอบรมนั่นเอง การประเมินในขั้นตอนนี้เช่นอาจมี การวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น (Productivity) เช่นจำนวนสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น จำนวนของเสียที่ลดลง ยอดขายที่เพิ่มขึ้น หรือความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะระบุให้ชัดลงเป็นว่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการอบรมหลักสูตรใดบ้างนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากในการตัดสินใจเนื่องจากอาจมี ปัจจัยอื่นๆ ที่ร่วมอยู่ด้วย ดังนั้นการประเมินขั้นตอนนี้ยังคงยากต่อการนำมาใช้ปฏิบัติจริงโดยในปัจจุบัน ได้มีการนำแนวคิดการประเมินผลที่เรียกว่าการ ประเมินความคุ้มค่าในการลงทุน (Return on Investment) หรือเรียกย่อ ROI มาใช้โดย Jack J. Phillips ซึ่งได้รับความสนใจกันอยู่ในปัจจุบันนี้

กล่าวโดยสรุป ในการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์ นั้นมีหลายวิธี คือ ตัววัด ปัจจัยนำเข้า ตัววัดต้นทุน ตัววัดด้านการตอบสนอง ตัววัดด้านการเรียนรู้ ตัววัดด้านการนำไป ประยุกต์ใช้ ตัววัดด้านผลกระทบที่เกิดขึ้น และตัววัดด้านผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน ซึ่งแต่ละ องค์กรอาจจะเลือกใช้วิธีการประเมินผลที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติมักนิยมใช้แนวคิด ของ Kirkpatrick ซึ่งได้แก่ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ ในการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์จากการฝึกอบรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพันธุ์ ยะกันฐะ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สภาพการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงาน

พัฒนาดี ชูโต และคณะ (2545) จากผลการวิจัยพบว่า นอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความอดทน และการมีนิสัยรักการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมกับ วัย หน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเริ่มตั้งแต่ตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ

เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2545) จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ควรมีทักษะพื้นฐานอันได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษและ IT ประยุกต์ได้ แก้ปัญหาเป็น มีทัศนคติที่ดี รู้วิธีการเรียนรู้สูง และสามารถพัฒนาความรู้ของตนเองได้ โดยที่ระดับ ปวช./ปวส. ควรเพิ่มทักษะอาชีพขั้นพื้นฐาน เทคนิคเฉพาะและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับระดับนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ควรมีทักษะเพิ่มเติมด้านความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ และวิชาชีพจิต รวมถึงการมีความคิดริเริ่ม และในส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาควรต้องมีทักษะเพิ่มเติมด้านความรู้ความสามารถในสาขาที่ตนเรียนเพื่อประกอบอาชีพ ทักษะด้านการบริหารจัดการ กระบวนการวิจัยรวมถึงการมีนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กฤษณา กุลศาสตร์บรร (2544) ผลจากการศึกษาพบว่ารูปแบบการฝึกอบรมและความถี่ในการฝึกอบรมของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนหลักสูตรในการฝึกอบรมเป็นการอบรมเฉพาะกิจการมากกว่าการอบรมเพื่อใช้กับกิจการทั่วไป เป็นไปในลักษณะของเด็กฝึกงานและการจัดให้มีหัวหน้าคอยติดตามดูแล ในขณะที่ความเหมาะสมของมาตรการต่าง ๆ และความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะแรงงานนั้นมีความเหมาะสมและควรรจะได้นำไปปฏิบัติ และเห็นว่าภาครัฐควรให้การสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมหรืองบประมาณในการฝึกอบรมให้มากขึ้น ตลอดจนขึ้นตอนการดำเนินงานให้ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และควรมีระบบให้คำปรึกษาแนะนำตามที่ผู้ประกอบการต้องการ รวมถึงจัดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถช่วยในการฝึกอบรม

สุจิตราภรณ์ คำสะอาด (2540) ผลจากการศึกษาพบว่ารูปแบบของการพัฒนาทักษะแรงงานที่สถานประกอบการขนาดกลางที่ดำเนินอยู่นั้นส่วนใหญ่เป็นการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการเอง รองลงมาได้แก่ การส่งลูกจ้างไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งลูกจ้างไปอบรมกับหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐ การสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อนอกเวลางานและการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภายในโรงงาน ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญตามลำดับ คือ การไม่สามารถส่งลูกจ้างเข้าไปรับการฝึกอบรมได้เพราะกระบวนการผลิตต้องใช้กำลังแรงงานเต็มที่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงาน รวมทั้งขาดการประสานงานกับสถานประกอบการด้วยตนเองและหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนลูกจ้างไม่ได้ให้ความสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม ส่วนในด้านทัศนคติของนายจ้างและการรับทราบมาตรการจูงใจจากรัฐที่ชัดเจนจะส่งผลให้สถานประกอบการมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน ในขณะที่ประเภทของอุตสาหกรรม ระดับการศึกษาและความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการพัฒนาทักษะแรงงานของฝ่ายนายจ้างรวมทั้งบทบาทของสหภาพแรงงานไม่มีผลต่อการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานของสถานประกอบการ

พินิจ พิษญาพงศ์ (2534, อ้างถึงใน สุจิตราภรณ์ คำสะอาด 2540) ผลจากการศึกษาพบว่าในสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลาง และสถานประกอบการที่มีการใช้เทคโนโลยีและทักษะฝีมือในการผลิตค่อนข้างสูง เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเคมี เครื่องยนต์ เส้นใยประดิษฐ์ จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมทักษะลูกจ้างอย่างเป็นระบบมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการขนาดเล็กและมีการใช้ทักษะไม่สูงนัก

ศุภกัญญา จันทรสาทูล (2533 : 1, อ้างถึงใน กฤษฎณา กลศาสตร์บรร 2544 : 19) ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถานประกอบการเอกชนควรพัฒนาทักษะลูกจ้างของตนเนื่องจากระบบการพัฒนาแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นงานดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ยังไม่สามารถผลิตแรงงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรที่ทำหน้าที่ฝึก การปรับหลักสูตรและเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึกขาดความคล่องตัว ทำให้คุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเอกชน ทำให้สถานประกอบการต้องดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มเติมเอง

Nathabhoh Khanthachai and Others (1987, อ้างถึงใน สุจิตราภรณ์ คำสะอาด 2540 : 20) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะลูกจ้างของบริษัทที่เป็นของคนไทยกับบริษัทต่างชาติพบว่า นโยบายขององค์การเป็นเรื่องสำคัญ พบว่าบริษัทต่างชาติได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีหลาย

ทาง เช่น การจ้างผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเข้ามาฝึกสอนลูกจ้าง ปริมาณการอบรมมีมากกว่าบริษัทของคนไทย

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาของผู้วิจัยหลาย ๆ ท่านในการพัฒนาทักษะทุนมนุษย์ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นขององค์กรหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ควรพัฒนาทักษะบุคลากรของตน โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การส่งไปศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ความสามารถ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถามในการสอบถามข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ศึกษาจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของทอโรยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กลุ่มส่งเสริมวิชาการ 2547 : 230)

สูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	คือ	จำนวนประชากร
e	คือ	ระดับความเชื่อมั่น (95%)

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned}n &= \frac{220}{1+(220(0.05^2))} \\ &= 142\end{aligned}$$

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวน ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close end)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพกรรงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ลักษณะแบบของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวก โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า เห็นด้วยบางส่วน

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า ไม่เห็นด้วย
 คะแนน 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วยบางส่วน	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การนำคะแนนข้างต้นไปใช้อธิบายตัวแปรเพื่อจำแนกให้เป็นกลุ่มที่แตกต่างกันใช้
 คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	มีค่าเท่ากับ	การแปลความหมาย
1.00 – 2.33	มีค่าเท่ากับ	ระดับต่ำ
2.34 – 3.67	มีค่าเท่ากับ	ระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีค่าเท่ากับ	ระดับสูง

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดกรอบและตัวแปรต่าง ๆ เพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทแปรรูปอาหารส่งออกในตำบลแคราย อำเภอกะทู้มuban จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 20 ฉบับ เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) $\text{Alpha} = .7679$

5. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 142 ชุด
2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จากพนักงานกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พร้อมทั้งลงรหัสในแบบสอบถาม
3. ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการประมวลผลข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพื่อใช้เปรียบเทียบและอธิบายข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และอธิบายลักษณะกว้าง ๆ ของข้อมูลทั้งหมด และลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การหาค่า Chi - square ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
3. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. วิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จำนวน 142 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS for window ได้ผลวิเคราะห์ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ

ตอนที่ 6 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 142 ชุด ประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	53	37.3
หญิง	89	62.7
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ส่วนเพศชายมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

ตารางที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 25 ปี	38	26.8
25-34 ปี	55	38.7
35-45 ปี	40	28.2
มากกว่า 45 ปี	9	6.3
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือมีอายุในช่วง 35-45 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	54	38.0
สมรส	73	51.4
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่า	15	10.6
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และกลุ่มที่สถานภาพสมรส หม้าย/แยกกันอยู่/หย่า มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า ป.6	12	8.2
ป.6	35	24.6
ปวช.	16	11.3
ม.3	55	38.7
ม.6	20	14.1
ปวส.	4	2.8
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ม.3 มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับ ป.6 มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.6 มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ปวช. มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ป.6 มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ปวศ. มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 5,000 บาท	14	9.9
5,001-10,000 บาท	105	73.9
10,001-15,000 บาท	23	16.2
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ตารางที่ 8 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1-5 ปี	83	58.5
6-10 ปี	55	38.7
11-15 ปี	4	2.8
รวม	142	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับทางบริษัท 1-5 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงานกับทางบริษัท 6-10 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานกับทางบริษัท 11-15 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการสนับสนุนของผู้บริหาร

การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ผู้บริหารควรสนับสนุน ใน การศึกษาต่อ เช่นอนุญาตให้ลา ศึกษา หรือให้ทุนการศึกษา	24 (16.9)	108 (76.1)	10 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	.481	สูง
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการ จัดการฝึกอบรมภายในบริษัทเสมอ	21 (14.8)	117 (82.4)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12	.404	สูง
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการ จัดการฝึกอบรมภายนอกบริษัท เสมอ	16 (11.3)	87 (61.3)	39 (27.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84	.603	สูง
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ท่าน เข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ	16 (11.3)	100 (70.4)	26 (18.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93	.541	สูง
5. ผู้บริหารควรจัดให้มีวิทยากรใน การฝึกอบรมที่มีความรู้และความ เชี่ยวชาญ	31 (21.8)	107 (75.4)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19	.460	สูง
6. ผู้บริหาร ควร มีนโยบาย สนับสนุนการพัฒนาพนักงานใน บริษัท และประกาศให้ทราบโดย ทั่วกัน	29 (20.4)	112 (78.9)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20	.417	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.06	.480	สูง

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของผู้บริหาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ผู้บริหารควรสนับสนุน ในการศึกษาต่อ เช่นอนุญาตให้ลาศึกษา หรือให้ทุนการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายในบริษัทเสมอ พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วย มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายนอกบริษัทเสมอ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 5 ผู้บริหารควรจัดให้มีวิทยากรในการฝึกอบรมที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาพนักงานในบริษัท และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.20 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพคนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .480

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{x} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบริษัท	27 (19.0)	111 (78.2)	4 (2.8)	0 (0.0)	4.16	.440	สูง
2. ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาอย่างสม่ำเสมอ	25 (17.6)	108 (76.1)	9 (6.3)	0 (0.0)	4.11	.478	สูง
3. ท่านรู้สึกสนุกในงานที่ทำอยู่และมีความตั้งใจ พยายามทำงานอย่างเต็มที่	24 (16.9)	110 (77.5)	8 (5.6)	0 (0.0)	4.11	.463	สูง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4. ท่านยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพร้อมที่จะทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้า	24 (16.9)	110 (77.5)	8 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11	.463	สูง
5. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาฝีมือในการทำงานที่ทางบริษัทจัดขึ้นเสมอ	25 (17.6)	113 (79.6)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	.429	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.13	.455	สูง

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบริษัท พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาอย่างสม่ำเสมอ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 ท่านรู้สึกสนุกในงานที่ทำอยู่และมีความตั้งใจ พยายามทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 4 ท่านยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพร้อมที่จะทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 5 ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาฝีมือในการทำงานที่ทางบริษัทจัดขึ้นเสมอ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .455

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการจ้างงาน

สภาพการจ้างงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานในบริษัทที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	23 (16.2)	95 (66.9)	23 (16.2)	1 (0.7)	0 (0.0)	3.99	.595	สูง
2. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในปัจจุบัน	22 (15.5)	94 (66.2)	26 (18.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97	.583	สูง
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและมีเหตุผลดีแล้ว	23 (16.2)	87 (61.3)	32 (22.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.94	.621	สูง
4. บริษัทควรมีขั้นตอนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานที่มีความเหมาะสม	35 (24.6)	103 (72.5)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22	.478	สูง
5. บริษัทควรให้พนักงานได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง	35 (24.6)	105 (73.9)	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23	.456	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.07	.547	สูง

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานในบริษัทที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและมีเหตุผลดีแล้ว พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 4 บริษัทควรมีขั้นตอนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานที่มีความเหมาะสม พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 5 บริษัทควรให้พนักงาน ได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .547

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	23 (16.2)	117 (82.4)	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.15	.394	สูง
2. เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานควรช่วยกันแก้ปัญหา	23 (16.2)	96 (67.6)	23 (16.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	.571	สูง
3. บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง	77 (54.2)	62 (43.7)	3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.52	.542	สูง
4. บริษัทควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และจำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	88 (62)	50 (35.2)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.59	.548	สูง
5. บริษัทควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน	87 (61.3)	53 (37.3)	1 (0.7)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.59	.548	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
6. บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรม สรรหาบุคลากร เช่น กีฬา เพื่อเป็น การผ่อนคลายและเสริมสร้าง ความสามัคคีให้พนักงานเป็น ประจำทุกปี	37 (26.1)	99 (69.7)	5 (1.4)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.21	.530	สูง
7. บริษัทควรจัดให้มีการ ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือมีกล่องรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของพนักงาน	27 (19.0)	106 (74.6)	9 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13	.489	สูง
ค่าเฉลี่ย						.431	.517	สูง

จากตารางที่ 12 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานควรช่วยกันแก้ปัญหา พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น แสงเสียง พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.52 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 4 บริษัทควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และจำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.59 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 5 บริษัทควรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.59 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 6 บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสรรถนาการ เช่น กีฬา เพื่อเป็นการผ่อนคลายและเสริมสร้างความสามัคคีให้พนักงานเป็นประจำทุกปี พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.21 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 7 บริษัทควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือมีกล่องรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .517

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{x} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในกระบวนการผลิตควรมีความทันสมัย	26 (18.3)	104 (73.2)	12 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	.510	สูง
2. วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัย	18 (12.7)	114 (80.3)	10 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	.442	สูง
3. ทุกหน่วยงานในบริษัทควรมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล	21 (4.9)	114 (80.3)	21 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	.435	สูง
4. ในการจัดการฝึกอบรม ควรใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และน่าสนใจ	24 (16.9)	111 (78.2)	6 (4.2)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.11	.478	สูง
ค่าเฉลี่ย						.410	.466	สูง

จากตารางที่ 13 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในกระบวนการผลิตควรมีความทันสมัย พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัย พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 ทุกหน่วยงานในบริษัทควรมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 4 ในการจัดการฝึกอบรม ควรใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และน่าสนใจ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .466

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทควรจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานแต่ละสายงาน	45 (31.7)	94 (66.2)	3 (2.1)	0 (0.0)	4.30	.502	สูง
2. บริษัทควรจัดอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทุกท่านทราบ	46 (32.4)	93 (65.5)	3 (2.1)	0 (0.0)	4.30	.505	สูง
3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถของพนักงานก่อนเลื่อนตำแหน่ง	52 (36.6)	85 (59.9)	5 (3.5)	0 (0.0)	4.33	.542	สูง
ค่าเฉลี่ย					4.31	.516	สูง

จากตารางที่ 14 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 บริษัทควรจัดทำ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานแต่ละสายงานพนักงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.30 อยู่ใน ระดับสูง

ข้อที่ 2 บริษัทควรจัดอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทุกท่านทราบ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.30 อยู่ใน ระดับสูง

ข้อที่ 3 บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถของพนักงานก่อนเลื่อน ตำแหน่ง พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในอาชีพในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .516

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อ การพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้เพียงพอสต่อการปฏิบัติงาน	26 (18.3)	103 (72.5)	13 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.09	.518	สูง
2. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น	17 (12.0)	119 (83.8)	6 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08	.396	สูง
3. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอหัวข้อหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	21 (14.8)	114 (80.3)	7 (4.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10	.435	สูง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4. หลังจากทีบริษัทได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง	24 (16.9)	112 (78.9)	6 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13	.443	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.10	.448	สูง

จากตารางที่ 15 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้เพียงพอสอดต่อการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอหัวข้อหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 83 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 4 หลังจากทีบริษัทได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาความรู้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .448

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุอุปกรณ์ที่ล้าสมัย	27 (19.0)	75 (52.8)	40 (28.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91	.683	สูง
2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	25 (17.6)	104 (73.2)	13 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08	.512	สูง
3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ	19 (13.4)	113 (79.6)	10 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06	.499	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.02	.548	สูง

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 2 บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .548

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม	30 (21.1)	85 (59.9)	27 (19.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02	.635	สูง
2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	19 (13.4)	119 (83.8)	3 (2.1)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.10	.418	สูง
3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ	23 (16.2)	113 (79.6)	4 (2.8)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.11	.487	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.08	.513	สูง

จากตารางที่ 17 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทัศนคติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.02 อยู่ใน

ข้อที่ 2 ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัทนำเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 3 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทัศนคติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .513

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าเพศมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	24 (16.9)	55 (38.7)	30 (21.1)	26 (18.3)	7 (4.9)	3.44	1.12 1	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าระดับอายุมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	14 (9.9)	68 (47.9)	30 (21.1)	26 (18.3)	4 (2.8)	3.44	.993	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าสถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	18 (12.7)	61 (43.0)	29 (20.4)	31 (21.8)	3 (2.1)	3.42	1.03 4	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	35 (24.6)	94 (66.2)	11 (7.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	4.14	.602	สูง
5. ท่านคิดว่าระดับรายได้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	53 (37.3)	73 (51.4)	15 (10.6)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.25	.668	สูง
6. ท่านคิดว่าระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	22 (15.5)	91 (64.1)	29 (20.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.95	.599	สูง
7. ท่านคิดว่า การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	27 (19.0)	100 (70.4)	15 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08	.539	สูง
8. ท่านคิดว่าความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	33 (23.2)	100 (70.4)	9 (6.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.17	.519	สูง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
9. ท่านคิดว่าสภาพการจ้างงานมี อิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์	59 (41.5)	79 (55.6)	3 (2.1)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.38	.568	สูง
10. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการ พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	74 (52.1)	67 (47.2)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.51	.516	สูง
11. ท่านคิดว่าความ เจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีมี อิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์	49 (34.5)	88 (62.0)	4 (2.8)	1 (0.7)	0 (0.0)	4.30	.558	สูง
12. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าใน อาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	56 (39.4)	83 (58.5)	3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37	.527	สูง
ค่าเฉลี่ย						4.04	.687	สูง

จากตารางที่ 18 จะเห็นได้ว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเพศมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าระดับอายุมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าสถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าระดับรายได้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.25 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 6 ท่านคิดว่าระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 7 ท่านคิดว่าการสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 8 ท่านคิดว่าความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 9 ท่านคิดว่าสภาพการจ้างงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 10 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.51 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 11 ท่านคิดว่าความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับสูง

ข้อที่ 12 ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับสูง

จากข้อมูลโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .687

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 4 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อที่ 2. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อที่ 3. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอหัวข้อหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ข้อที่ 4. หลังจากที่บริษัทได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง

ตารางที่ 19 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
เพศ	11.058	2	.004	3.819	2	.148	14.357	2	.001	18.643	2	.000
อายุ	18.414	6	.005	12.327	6	.055	15.338	6	.018	16.785	6	.010
สถานภาพสมรส	14.412	4	.006	10.570	4	.032	7.455	4	.114	30.392	4	.000
ระดับการศึกษา	8.552	10	.575	7.941	10	.635	11.215	10	.341	4.786	10	.905
ระดับรายได้ต่อเดือน	7.130	4	.129	14.820	4	.005	3.134	4	.536	9.941	4	.041
ระยะเวลาในการทำงาน	0.919	4	.922	2.118	4	.714	3.261	4	.515	10.162	4	.038

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส กับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าค่า

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 20 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
เพศ	16.110	2	.000	5.552	2	.062	16.131	2	.000
อายุ	17.158	6	.009	13.297	6	.039	14.343	6	.026
สถานภาพสมรส	10.480	4	.033	6.803	4	.147	18.511	4	.001
ระดับการศึกษา	15.368	10	.119	12.366	10	.261	12.280	10	.267
ระดับรายได้ต่อเดือน	4.532	4	.339	5.646	4	.227	14.939	4	.005
ระยะเวลาในการทำงาน	10.662	4	.038	5.220	4	.265	7.544	4	.110

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรส กับ

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ของบริษัท
นำเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
การทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 21 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการ
พัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
เพศ	8.427	2	.015	11.032	3	.012	11.183	3	.011
อายุ	17.371	6	.008	11.045	9	.273	23.080	9	.006
สถานภาพสมรส	9.146	4	.058	10.954	6	.090	11.130	6	.084
ระดับการศึกษา	7.252	10	.701	13.092	15	.595	15.592	15	.410
ระดับรายได้ต่อเดือน	5.201	4	.267	9.737	6	.136	10.868	6	.093
ระยะเวลาในการทำงาน	8.269	4	.082	3.613	6	.729	7.969	6	.240

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศและอายุกับการพัฒนาศักยภาพ
ทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่า
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพล
ต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุน
มนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าค่าระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อ
การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุน
มนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 4 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อที่ 2. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อที่ 3. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอหัวข้อหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ข้อที่ 4. หลังจากที่บริษัทได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง

ตารางที่ 22 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพคนมุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการศึกษาต่อ เช่นอนุญาตให้ลาศึกษา หรือให้ทุนการศึกษา	58.251	4	.000	19.016	4	.001	24.918	4	.000	23.209	4	.000
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายในบริษัทเสมอ	33.878	4	.000	5.174	4	.270	26.008	4	.000	58.198	4	.000
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายนอกบริษัทเสมอ	59.949	4	.000	16.226	4	.003	20.777	4	.000	14.783	4	.005
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ	56.824	4	.000	22.895	4	.000	19.373	4	.001	32.017	4	.000

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
5. ผู้บริหารควรจัดให้มีวิทยากรในการฝึกอบรมที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ	18.414	4	.001	13.557	4	.009	15.022	4	.005	19.255	4	.001
6. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาพนักงานในบริษัท และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	54.870	4	.000	17.637	4	.001	33.706	4	.000	21.306	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ปัจจัยด้านการทำงานในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 23 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ผู้บริหารควรสนับสนุน ในการศึกษาต่อ เช่นอนุญาตให้ลาศึกษา หรือให้ทุนการศึกษา	42.297	4	.000	29.625	4	.000	23.744	4	.000
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายในบริษัทเสมอ	19.287	4	.001	13.384	4	.010	38.411	4	.000
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายนอกบริษัทเสมอ	22.727	4	.000	17.806	4	.001	15.061	4	.005
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ	32.300	4	.000	27.026	4	.000	32.435	4	.000
5. ผู้บริหารควรจัดให้มีวิทยากรในการฝึกอบรมที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ	14.791	4	.005	11.011	4	.026	20.314	4	.000
6. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาพนักงานในบริษัท และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	31.382	4	.000	29.536	4	.000	36.051	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัทนำเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 24 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ผู้บริหารควรสนับสนุน ในการศึกษาต่อ เช่นอนุญาตให้ลาศึกษา หรือให้ทุนการศึกษา	52.497	4	.000	26.768	6	.000	43.756	6	.000
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายในบริษัทเสมอ	17.583	4	.001	24.807	6	.000	30.270	6	.000
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมภายนอกบริษัทเสมอ	39.952	4	.000	32.547	6	.000	17.964	6	.006
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ	38.871	4	.000	16.730	6	.010	52.450	6	.000
5. ผู้บริหารควรจัดให้มีวิทยากรในการฝึกอบรมที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ	23.334	4	.000	23.919	6	.001	32.098	6	.000
6. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาพนักงานในบริษัท และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	50.687	4	.000	29.655	6	.000	47.362	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 25 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน												
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบริษัท	33.001	4	.000	40.071	4	.000	22.531	4	.000	23.552	4	.000
2. ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาอย่างสม่ำเสมอ	30.426	4	.000	13.664	4	.008	17.815	4	.001	22.928	4	.000
3. ท่านรู้สึกสนุกในงานที่ทำอยู่และมีความตั้งใจ พยายามทำงานอย่างเต็มที่	45.664	4	.000	19.953	4	.001	30.707	4	.000	24.643	4	.000
4. ท่านยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพร้อมที่จะทำให้อบริษัทเจริญก้าวหน้า	34.121	4	.000	71.426	4	.000	18.529	4	.001	23.833	4	.000
5. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาฝีมือในการทำงานที่ทางบริษัทจัดขึ้นเสมอ	43.519	4	.000	23.061	4	.000	27.758	4	.000	21.040	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 26 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบริษัท	39.978	4	.000	28.938	4	.000	17.621	4	.001
2. ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาอย่างสม่ำเสมอ	34.382	4	.000	22.566	4	.000	5.587	4	.232
3. ท่านรู้สึกสนุกในงานที่ทำอยู่และมีความตั้งใจ พยายามทำงานอย่างเต็มที่	40.419	4	.000	49.419	4	.000	32.963	4	.000
4. ท่านยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพร้อมที่จะทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้า	40.879	4	.000	37.181	4	.000	25.054	4	.000
5. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาฝีมือในการทำงานที่ทางบริษัทจัดขึ้นเสมอ	30.626	4	.000	21.342	4	.000	43.086	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัทนำมาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 27 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน									
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบริษัท	42.162	4	.000	50.205	6	.000	41.343	6	.000
2. ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือก่อนเวลาอย่างสม่ำเสมอ	34.549	4	.000	19.954	6	.003	26.382	6	.000
3. ท่านรู้สึกสนุกในงานที่ทำอยู่และมีความตั้งใจ พยายามทำงานอย่างเต็มที่	44.592	4	.000	21.167	6	.002	49.306	6	.000
4. ท่านยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพร้อมที่จะทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้า	36.770	4	.000	21.167	6	.002	65.088	6	.000
5. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาฝีมือในการทำงานที่ทางบริษัทจัดขึ้นเสมอ	40.603	4	.000	59.582	6	.000	40.528	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 28 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานในบริษัทที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	87.579	6	.000	37.676	6	.000	37.256	6	.000	59.449	6	.000
2. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในปัจจุบัน	35.627	4	.000	37.634	4	.000	26.720	4	.000	36.783	4	.000
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและมีเหตุผลแล้ว	69.129	4	.000	32.121	4	.000	23.307	4	.000	40.372	4	.000

ตารางที่ 28 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
4. บริษัท ควรมีขั้นตอนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานที่มีความเหมาะสม	31.221	4	.000	22.289	4	.000	23.177	4	.000	15.166	4	.004
5. บริษัทควรให้พนักงานได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง	32.545	4	.000	22.119	4	.000	19.757	4	.001	37.804	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็น

ระยะ ๆ

ตารางที่ 29 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานในบริษัทที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	59.261	4	.000	55.546	6	.000	39.637	6	.000

ตารางที่ 29 (ต่อ)

การพัฒนาทักษะ สภาพการจ้างงาน	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
2. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของงานใน ปัจจุบัน	60.363	4	.000	41.363	4	.000	16.902	4	.002
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทน ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและ มีเหตุผลดีแล้ว	45.829	4	.000	24.726	4	.000	38.991	4	.000
4. บริษัทควรมีขั้นตอนการสรรหา บุคลากรเข้าทำงานที่มีความเหมาะสม	11.650	4	.020	13.222	4	.010	33.974	4	.000
5. บริษัทควรให้พนักงาน ได้ทำงานตาม ความถนัดของตนเอง	20.444	4	.000	25.719	4	.000	16.827	4	.002

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนา
ศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อย
กว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมี
อิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

**ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนา
ทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ**

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัท
นำเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
การทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 30 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานในบริษัทที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	84.139	6	.000	46.324	9	.000	118.976	9	.000
2. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในปัจจุบัน	49.473	4	.000	33.320	6	.000	58.237	6	.000
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและมีเหตุผลดีแล้ว	45.679	4	.000	51.236	6	.000	46.142	6	.000
4. บริษัทควรมีขั้นตอนการสรรหานบุคลากรเข้าทำงานที่มีความเหมาะสม	38.749	4	.000	57.667	6	.000	107.936	6	.000
5. บริษัทควรให้พนักงานได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง	40.252	4	.000	23.315	6	.001	61.049	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพการจ้างงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 31 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	69.972	4	.000	44.067	4	.000	31.159	4	.000	24.823	4	.000
2. เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานควรช่วยกันแก้ปัญหา	59.216	4	.000	43.772	4	.000	16.205	4	.011	11.470	4	.022
3. บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง	3.058	4	.548	2.488	4	.647	6.932	4	.140	6.146	4	.188
4. บริษัทควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	6.847	4	.144	2.198	4	.699	24.069	4	.000	7.438	4	.114
5. บริษัทควรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน	7.501	6	.277	2.177	6	.903	20.684	6	.002	2.391	6	.880

ตารางที่ 31 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
6. บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสรรหาการ เช่น กีฬา เพื่อเป็นการผ่อนคลายและเสริมสร้างสามัคคีให้พนักงานเป็นประจำทุกปี	42.333	6	.000	25.971	6	.000	16.247	6	.012	75.336	6	.000
7. บริษัทควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือมี ก ต่ อ ง ร ับ ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของพนักงาน	60.984	4	.000	21.780	4	.000	27.348	4	.000	30.876	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 32 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่าน และ เพื่อน ร่วม งาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	48.902	4	.000	34.690	4	.000	29.184	4	.000
2. เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานควรช่วยกันแก้ปัญหา	57.991	4	.000	31.832	4	.000	28.275	4	.000
3. บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง	1.082	4	.897	5.431	4	.246	3.540	4	.472
4. บริษัทควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และจำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	6.457	4	.168	1.818	4	.769	13.627	4	.009
5. บริษัทควรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน	7.129	6	.309	2.507	6	.868	7.783	6	.254
6. บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา เพื่อเป็นการผ่อนคลาย และเสริมสร้างความสามัคคีให้พนักงานเป็นประจำทุกปี	27.539	6	.000	16.385	6	.012	25.446	6	.000
7. บริษัทควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือ มีกล่องรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของพนักงาน	32.193	4	.000	25.529	4	.000	23.870	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัทนำมาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 33 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	39.842	4	.000	33.690	6	.000	60.807	6	.000
2. เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานควรช่วยกันแก้ปัญหา	65.174	4	.000	38.053	6	.000	41.393	6	.000
3. บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น แสงเสียง	1.412	4	.842	47.134	6	.000	30.829	6	.000
4. บริษัทควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	11.377	4	.023	37.222	6	.000	71.297	6	.000
5. บริษัทควรจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน	9.702	6	.138	1.187	9	.999	4.145	9	.902
6. บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา เพื่อเป็นการผ่อนคลายและเสริมสร้างความสามัคคีให้พนักงานเป็นประจำทุกปี	21.049	6	.002	31.074	9	.000	94.806	9	.000

ตารางที่ 33 (ต่อ)

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
7. บริษัทควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือ มีกล่องรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของพนักงาน	58.635	4	.000	36.626	6	.000	58.023	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 34 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. เครื่องมือเครื่องจักร ที่ใช้ในกระบวนการผลิตควรมีความทันสมัย	62.699	4	.000	22.619	4	.000	38.729	4	.000	38.395	4	.000

ตารางที่ 34 (ต่อ)

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี												
2. วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัย	37.403	4	.000	21.186	4	.000	19.653	4	.001	39.574	4	.000
3. ทุกหน่วยงานในบริษัทควรมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล	42.113	4	.000	18.552	4	.001	24.744	4	.000	37.616	4	.000
4. ในการจัดการฝึกอบรม ควรใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยและน่าสนใจ	59.423	6	.000	40.690	6	.000	31.129	6	.000	48.173	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 35 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในกระบวนการผลิตควรมีความทันสมัย	64.980	4	.000	58.026	4	.000	36.875	4	.000
2. วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัย	32.480	4	.000	22.649	4	.000	7.237	4	.124
3. ทุกหน่วยงานในบริษัทควรมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล	26.978	4	.000	13.512	4	.009	41.902	4	.000
4. ในการจัดการฝึกอบรม ควรใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และน่าสนใจ	30.275	6	.000	52.431	6	.000	35.244	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัทนำเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 36 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี									
1. เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในกระบวนการผลิตควรมีความทันสมัย	62.917	4	.000	31.094	6	.000	57.962	6	.000
2. วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัย	26.357	4	.000	48.353	6	.000	45.132	6	.000
3. ทุกหน่วยงานในบริษัทควรมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล	39.287	4	.000	44.397	6	.000	29.563	6	.000
4. ในการจัดการฝึกอบรม ควรใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และน่าสนใจ	50.446	6	.000	38.488	9	.000	117.396	9	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้มี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 37 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.			ข้อที่ 4.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
ความก้าวหน้าในอาชีพ												
1. บริษัทควรจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานแต่ละสาขางาน	28.612	4	.000	7.328	4	.120	9.609	4	.048	33.092	4	.000
2. บริษัทควรจัดอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทุกท่านทราบ	3.815	4	.432	0.713	4	.950	6.636	4	.156	9.275	4	.055
3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถของพนักงานก่อนเลื่อนตำแหน่ง	12.041	4	.017	10.841	4	.028	10.259	4	.036	24.057	4	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้

ปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. บริษัทควรนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย

ข้อที่ 2. บริษัทควรสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

ข้อที่ 3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 38 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. บริษัทควรจัดทำ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานแต่ละสาขางาน	33.079	4	.000	11.027	4	.026	22.413	4	.000
2. บริษัทควรจัดอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทุกท่านทราบ	7.198	4	.126	6.267	4	.180	5.574	4	.233
3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถของพนักงานก่อนเลื่อนตำแหน่ง	20.150	4	.000	11.398	4	.022	15.945	4	.003

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการดำเนินงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ

ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติมี 3 หัวข้อ คือ

ข้อที่ 1. ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานของบริษัทและเต็มใจปฏิบัติตาม

ข้อที่ 2. ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงานของตนเอง และปฏิบัติตามระบบใหม่ที่บริษัทนำเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP

ข้อที่ 3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของบริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน

ตารางที่ 39 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ	ข้อที่ 1.			ข้อที่ 2.			ข้อที่ 3.		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
1. บริษัทควรจัดทำ ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานแต่ละสายงาน	20.134	4	.000	32.924	6	.000	28.862	6	.000
2. บริษัทควรจัดอบรมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานทุกท่านทราบ	1.842	4	.765	17.919	6	.006	1.638	6	.950
3. บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถของพนักงานก่อนเลื่อนตำแหน่ง	10.835	4	.028	14.491	6	.025	30.502	6	.000

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติโดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการทำงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาทัศนคติ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตารางที่ 40 ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-Square value), ค่าองศาอิสระ (df) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Asymp.Sig) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	การพัฒนาความรู้			พัฒนาทักษะ			พัฒนาทัศนคติ		
	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.	Value	df	Sig.
ปัจจัยที่มีอิทธิพล									
เพศ	89.711	73	.089	90.237	73	.084	82.876	70	.139
อายุ	194.628	219	.881	204.020	219	.758	206.177	210	.562
สถานภาพสมรส	132.033	146	.790	129.374	146	.835	129.291	140	.731
ระดับการศึกษา	340.855	365	.813	360.275	365	.560	346.141	350	.548
ระดับรายได้ต่อเดือน	153.369	146	.322	164.336	146	.142	163.249	140	.087
ระยะเวลาในการทำงาน	89.224	146	1.000	98.413	146	.999	102.191	140	.993
การสนับสนุนของผู้บริหาร	1,076.594	730	.000	1122.624	730	.000	1076.132	700	.000
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	3427.122	2482	.000	3490.665	2482	.000	3412.463	2380	.000
สภาพการจ้างงาน	6455.201	4891	.000	6550.329	4891	.000	6347.255	4690	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1154.898	657	.000	910.511	657	.000	748.769	630	.001
ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	4587.252	2555	.000	3945.810	2555	.000	3294.567	2450	.000
ความก้าวหน้าในอาชีพ	8095.130	4526	.000	7012.005	4526	.000	6001.242	4340	.000

จากตารางผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานในแต่ละด้านกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีรายละเอียดดังนี้

เพศ มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .089, .084 และ .139 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าเพศต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

อายุมีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .881, .758 และ .562 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าอายุต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

สถานภาพสมรสมีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .790, .835 และ .731 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าสถานภาพสมรสต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ระดับการศึกษา มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .813, .560 และ .548 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าระดับการศึกษาต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ระดับรายได้ต่อเดือน มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .322, .142 และ .087 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ระยะเวลาในการทำงาน มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ 1.000, .999 และ .993 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

การสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าการสนับสนุนของผู้บริหารต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญ

ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญ

สภาพการจ้างงาน มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าสภาพการจ้างงานต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .000, .000 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทฤษฎีในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญ

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญ

ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า Asymp.Sig เท่ากับ .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าความก้าวหน้าในอาชีพต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์คือปัจจัยด้านการทำงาน ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหาร
2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. สภาพการจ้างงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
6. ความก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 6 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ไม่ตอบแบบสอบถาม 140 คน คิดเป็นร้อยละ 98.59 จากการรวบรวมข้อมูลพบว่าพนักงานที่ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ปัญหาที่ท่านประสบกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พนักงานมีข้อเสนอแนะในเรื่องของเพื่อนร่วมงานที่ยังขาดความสามัคคี ทำให้การสื่อสารในการทำงานไม่เข้าใจกัน เป็นผลให้งานออกมาล่าช้า รวมถึงผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการศึกษาของพนักงานเท่าที่ควร

ข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พนักงานมีข้อเสนอแนะในเรื่องของการศึกษาดูงาน โดยเห็นว่าผู้บริหารควรจัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโดยสม่ำเสมอ และควรมีการประเมินผลงานทุกครั้ง และยังเสนอให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาภายในบริษัทอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อพนักงานจะได้ผ่อนคลายและสร้างความสามัคคีในบริษัท

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างชายหญิงของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 142 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close end)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ใช้สถิติดังนี้ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และการหาค่า Chi - Square

1. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ส่วนเพศชายมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือมีอายุในช่วง 35-45 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และกลุ่มที่สถานภาพสมรส หม้าย/แยกกันอยู่อย่าง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ม.3 มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับ ป.6 มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.6 มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ปวช. มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่า ป.6 มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และกลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ปวศ. มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ระดับรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับทางบริษัท 1-5 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงานกับทางบริษัท 6-10 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานกับทางบริษัท 11-15 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีผลดังนี้

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความคิดเห็น
การสนับสนุนของผู้บริหาร	4.06	สูง
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.13	สูง
สภาพการจ้างงาน	4.07	สูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.31	สูง
ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	4.10	สูง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.31	สูง

จากตาราง พบว่าปัจจัยด้านการทำงานทุกด้านคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คืออยู่ในช่วง 3.68-5.00

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ มีผลดังนี้

ผลงานวิจัยนัศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาความรู้	4.10	สูง
การพัฒนาทักษะ	4.02	สูง
การพัฒนาทัศนคติ	4.08	สูง

จากตาราง พบว่าการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คืออยู่ในช่วง 3.68-5.00

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยการใช้ข้อคำถามที่ถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยตรงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์หรือไม่ แสดงผลดังตาราง

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	\bar{X}	ระดับความคิดเห็น
1. เพศมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	3.44	ปานกลาง
2. ระดับอายุมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	3.44	ปานกลาง
3. สถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	3.42	ปานกลาง
4. ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.14	สูง
5. ระดับรายได้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.25	สูง
6. ระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	3.95	สูง
7. การสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.08	สูง
8. ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.17	สูง
9. สภาพการจ้างงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.38	สูง
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.51	สูง
11. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.30	สูง
12. ความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	4.37	สูง

จากตารางพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คืออยู่ในช่วง 2.34-3.67 ส่วนระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คืออยู่ในช่วง 3.68-5.00

ตอนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ

ตารางที่ 44 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติ	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
เพศ		/
อายุ		/
สถานภาพสมรส		/
ระดับการศึกษา		/
ระดับรายได้ต่อเดือน		/
ระยะเวลาในการทำงาน		/
การสนับสนุนของผู้บริหาร	/	
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	/	
สภาพการจ้างงาน	/	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	
ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	/	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	/	

จากตาราง พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลจากการศึกษายังพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พบว่าเมื่อได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร มีนโยบายในการสนับสนุนศึกษา อบรม และศึกษาดูงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประหยัดงบประมาณ

ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลจากการศึกษายังพบว่าความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พบว่าเมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดขึ้น จะทำให้พนักงานมีคุณภาพ งานที่ออกมามีคุณภาพ และประหยัดต้นทุน

สภาพการจ้างงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลจากการศึกษายังพบว่าสภาพการจ้างงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พบว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงาน พึงพอใจในตำแหน่ง หน้าที่ ที่รับผิดชอบ ได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง รวมถึงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในตนเอง ทำงานออกมามีคุณภาพสูงสุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลจากการศึกษายังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสถานที่ทำงานที่ดี จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น น้ำดื่ม และห้องน้ำ รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรม เช่น กีฬาประจำปี จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ และมีความพร้อมในการทำงาน

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลจากการศึกษายังพบว่าความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พบว่าหากเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

ความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลจากการศึกษายังพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พบว่า การจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน และมีการทดสอบความสามารถของพนักงานอยู่เป็นประจำ จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จากผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา พบว่ามีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ คือ ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบไปด้วย การ

สนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ

และจากการศึกษาความสัมพันธ์ทางสถิติของปัจจัยต่าง ๆ ต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในด้าน การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ มีดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหาร
2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. สภาพการจ้างงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
6. ความก้าวหน้าในอาชีพ

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุรพันธุ์ ชะกัณฐะ (2547) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพการจ้างงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลสรุปที่ได้สอดคล้องกับแนวความคิดของฟิลลิปส์ (Phillips : 2005, อ้างถึงใน อารักษ์ ภูวิทย์พันธุ์ 2551) ที่กล่าวไว้ว่าทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากกรอบความคิดในอดีตจนกระทั่งในปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในปัจจุบันจะมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการลงทุนในตัวบุคลากรในองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะการลงทุนในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรมนุษย์ ยุคของทุนมนุษย์ถือว่าเป็นยุคของความรู้ (Knowledge Era) ที่เปลี่ยนจากยุคด้านการเกษตรกรรมและยุคด้านอุตสาหกรรม ทั้งนี้การบริหารจัดการความรู้ในทรัพยากรบุคคลนั้นจะมุ่งเน้นไปที่สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) มากกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) ที่จะนำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันกับธุรกิจภายนอก

3. ปัญหาที่พบในการวิจัย

ปัญหาที่พบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในส่วนของคำถามปลายเปิด ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้อาจไม่ถูกต้องครบถ้วน หรือเป็นข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามสถานการณ์จริง

4. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ดังนี้

4.1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ นั้นเป็นปัจจัยด้านการทำงานทั้งสิ้น คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นทางบริษัทจึงควรมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในด้านต่าง ๆ และควรพิจารณาความเหมาะสมของนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น มีนโยบายพัฒนาสภาพการทำงานของพนักงานทุกหน่วยงาน

4.2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

บริษัทควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ ให้มากยิ่งขึ้นโดยการจัดให้มีการอบรม ถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เนื่องจากพนักงานยังไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป คือ การศึกษาถึงการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มาปรับใช้จริงในองค์กรและทำการประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ตัววัดด้านผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact Measures) หรือ ใช้ตัววัดด้านผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน (ROI Measures) เพื่อที่องค์กรสามารถเปรียบเทียบต้นทุนจริงทั้งหมดที่เกิดขึ้นและได้ลงทุนไปแล้วกับผลตอบแทนในรูปของตัวเงินที่ได้รับว่าคุ้มค่าน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

- เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ. โครงการ ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก www.trf.or.th/.../project.asp
- กฤษณา กลศาสตร์บัว. “การพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- จรรยา ชูทับ. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://www.itmc.tsu.ac.th/paper/ppoff20060204.pdf>
- ชัยพร วิเศษมงคล. พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Alliance) [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 13 สิงหาคม 2552. เข้าถึงได้จาก http://cms.sme.go.th/cms/c/journal_articles/view_article_content
- दनัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : บริษัท นาโกต้า จำกัด, 2545.
- เทียน ทองแก้ว. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human capital) [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก gotoknow.org/file/yuwathida/CEE4.doc
- บุญทัน ดอกไธสง. การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน, 2551.
- ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก www.polpacon7.ru.ac.th/download/article/บทความ%2041.doc
- พัฒนาดี ชูโต และคณะ. โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก www.trf.or.th/.../project.asp
- ศิริระ โอภาสพงษ์. ทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : เออาร์ บีซิเนสเพรส, 2543.
- สุจิตราภรณ์ คำสะอาด. “การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- สุรพันธุ์ ะกัญฐะ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคต จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การเลือกใช้ตัวทดสอบสถิติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักสถิติพยากรณ์, 2547.

อำนาจ วัชรจินดา. เทคนิคการประเมินผลการฝึกอบรม (Techniques For Training Evaluation)

[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19 มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก www.hrtothai.com/index.php?Itemid=164&id

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. เทคนิคการกำหนด Human Capital Scorecard [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 19

มกราคม 2552. เข้าถึงได้จาก <http://www.konayutthaya.com/apm/files/humancapital.doc>



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และฝีมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน แบ่งเป็น

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความ เป็นจริงของท่านมากที่สุด

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผลงานวิจัยนวัตกรรมการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณใน ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ไพรินทร์ ยศเลิศ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ข้อมูลส่วนบุคคล	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	SEX <input type="checkbox"/>
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 2) 25 - 34 ปี <input type="checkbox"/> 3) 35 - 45 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 45 ปี	AGE <input type="checkbox"/>
3	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1) โสด <input type="checkbox"/> 2) สมรส <input type="checkbox"/> 3) หม้าย / แยกกันอยู่ / หย่า	STATUS <input type="checkbox"/>
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า ป.6 <input type="checkbox"/> 2) ป.6 <input type="checkbox"/> 3) ป.ช. <input type="checkbox"/> 4) ม.3 <input type="checkbox"/> 5) ม.6 <input type="checkbox"/> 6) ปวส.	EDUCATION <input type="checkbox"/>
5	ระดับรายได้ต่อเดือน (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 5,001 - 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 10,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 15,001 บาท	SALARY <input type="checkbox"/>
6	ระยะเวลาในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1) 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4) 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) 20 ปีขึ้นไป	TIME <input type="checkbox"/>

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้แต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเกือบทุกประการ (ประมาณ 76-100%)

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเป็นส่วนมาก (ประมาณ 51-75%)

เห็นด้วยบางส่วน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยเป็นบางส่วน (ประมาณ 26-50%)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อยมาก (ประมาณ 1-25%)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านไม่เห็นด้วยเลย

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1	การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้บริหารควรสนับสนุน ใน การศึกษาต่อ เช่น อนุญาตให้ลา ศึกษา หรือให้ทุนการศึกษา						W 1 <input type="checkbox"/>
2	ผู้บริหารควรสนับสนุนในการ จัดการฝึกอบรมภายในบริษัท เสมอ						W 2 <input type="checkbox"/>
3	ผู้บริหารควรสนับสนุนในการ จัดการฝึกอบรมภายนอกบริษัท เสมอ						W 3 <input type="checkbox"/>
4	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ท่าน เข้ารับการศึกษาดูงานสม่ำเสมอ						W 4 <input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
5	ผู้บริหารควรจัดให้มีวิทยากร ในการฝึกอบรมที่มีความรู้และ ความเชี่ยวชาญ						W 5 <input type="checkbox"/>
6	ผู้บริหารควรมีนโยบาย สนับสนุนการพัฒนาพนักงาน ในบริษัท และประกาศให้ ทราบโดยทั่วกัน						W 6 <input type="checkbox"/>
7	อื่น ๆ						W 7 <input type="checkbox"/>
8	ความตั้งใจและความมุ่งมั่นใน การทำงาน ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของบริษัท						W 8 <input type="checkbox"/>
9	ท่านมาทำงานตรงเวลาหรือ ก่อนเวลาอย่างสม่ำเสมอ						W 9 <input type="checkbox"/>
10	ท่านรู้สึกสนุกในงานที่ทำอยู่ และมีความตั้งใจ พยายาม ทำงานอย่างเต็มที่						W 10 <input type="checkbox"/>
11	ท่านยอมรับว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งของบริษัท และพร้อมที่จะ ทำให้บริษัทเจริญก้าวหน้า						W 11 <input type="checkbox"/>
12	ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมการ อบรมและพัฒนาฝีมือในการ ทำงานที่ทางบริษัทจัดขึ้นเสมอ						W 12 <input type="checkbox"/>
13	อื่น ๆ						W 13 <input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
14	สภาพกร้างงาน ท่านมีความรู้สึกล้มลงต่อกร ทำงานในบริษัทที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบัน						W14 <input type="checkbox"/>
15	ท่านมีความพึงพอใจใน ตำแหน่ง หน้าที่ และความ รับผิดชอบของงาน ในปัจจุบัน						W 15 <input type="checkbox"/>
16	ท่านคิดว่าเงินเดือนและ ผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและมีเหตุผล แล้ว						W 16 <input type="checkbox"/>
17	บริษัทควรมีขั้นตอนการสรรหา บุคลากรเข้าทำงานที่มีความ เหมาะสม						W 17 <input type="checkbox"/>
18	บริษัทควรให้พนักงาน ได้ ทำงานตามความถนัดของ ตนเอง						W 18 <input type="checkbox"/>
19	อื่น ๆ						W 19 <input type="checkbox"/>
 ผลงานวิจัยแก่ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา							
20	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ สามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่าง ดี						W20 <input type="checkbox"/>
21	เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานควร ช่วยกันแก้ปัญหา						W21 <input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
22	บริษัทควรจัดให้มีสถานที่ทำงานและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เช่น แสง เสียง						W 22 <input type="checkbox"/>
23	บริษัทควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และจำเป็นสำหรับพนักงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ						W 23 <input type="checkbox"/>
24	บริษัทควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันอันตรายขณะทำงาน						W 24 <input type="checkbox"/>
25	บริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสรทนาการ เช่น กีฬา เพื่อเป็นการผ่อนคลายและเสริมสร้างความสามัคคีให้พนักงานเป็นประจำทุกปี						W 25 <input type="checkbox"/>
26	บริษัทควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือมีกล่องรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของพนักงาน						W 26 <input type="checkbox"/>
27	อื่น ๆ						W 27 <input type="checkbox"/>
28	ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้ในกระบวนการผลิตควรมีความทันสมัย						W 28 <input type="checkbox"/>
29	วัสดุและอุปกรณ์ของบริษัทที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัย						W 29 <input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
30	ทุกหน่วยงานในบริษัทควรมี การใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บ ข้อมูล						W 30 <input type="checkbox"/>
31	ในการจัดการฝึกอบรม ควรใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และ น่าสนใจ						W 31 <input type="checkbox"/>
32	อื่น ๆ						W 32 <input type="checkbox"/>
33	ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) บริษัทควรจัดทำ ความก้าวหน้า ในอาชีพ ของพนักงานแต่ละ สายงาน						W33 <input type="checkbox"/>
34	บริษัทควรจัดอบรมเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพให้ พนักงานทุกท่านทราบ						W 34 <input type="checkbox"/>
35	บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบ ความรู้ ความสามารถของ พนักงานก่อนเลื่อนตำแหน่ง						W 35 <input type="checkbox"/>
36	อื่น ๆ						W 36 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1	การพัฒนาความรู้ ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ความรู้อย่างเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน						D 1 <input type="checkbox"/>
2	ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ มาปรับใช้ใน การทำงานให้เป็นระบบและ รวดเร็วยิ่งขึ้น						D 2 <input type="checkbox"/>
3	บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ พนักงานเสนอหัวข้อหรือแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ฝึกอบรม						D 3 <input type="checkbox"/>
4	หลังจากที่บริษัท ได้จัดการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มีการ ประเมินผลการฝึกอบรมทุก ครั้ง						D 4 <input type="checkbox"/>
5	อื่น ๆ						D 5 <input type="checkbox"/>
6	การพัฒนาทักษะ บริษัทฯ นำเอาเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้แทนที่วัสดุ อุปกรณ์ที่ล้าสมัย						D 6 <input type="checkbox"/>
7	บริษัทฯ สนับสนุนหรือจัดให้ มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต						D 7 <input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
8	บริษัทควรจัดให้มีการทดสอบ ด้านทักษะการปฏิบัติงานของ พนักงานเป็นระยะ ๆ						D 8 <input type="checkbox"/>
9	อื่น ๆ						D 9 <input type="checkbox"/>
10	การพัฒนาทัศนคติ ท่านเข้าใจนโยบายการ ดำเนินงานของบริษัทและเต็ม ใจปฏิบัติตาม						D 10 <input type="checkbox"/>
11	ท่านพร้อมที่พัฒนาการทำงาน ของตนเอง และปฏิบัติตาม ระบบใหม่ที่บริษัทนำมาเข้ามาใช้ เช่น ISO GMP HACCP						D 11 <input type="checkbox"/>
12	บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน เสนอความคิดเห็นในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงาน เช่น ลดค่าใช้จ่ายของ บริษัท, ลดขั้นตอนการทำงาน						D 12 <input type="checkbox"/>
13	อื่น ๆ						D 13 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1	ท่านคิดว่าเพศมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 1 <input type="checkbox"/>
2	ท่านคิดว่าระดับอายุมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 2 <input type="checkbox"/>
3	ท่านคิดว่าสถานภาพการสมรสมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 3 <input type="checkbox"/>
4	ท่านคิดว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 4 <input type="checkbox"/>
5	ท่านคิดว่าระดับรายได้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 5 <input type="checkbox"/>
6	ท่านคิดว่าระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 6 <input type="checkbox"/>
7	ท่านคิดว่าภาระสนับสนุนของผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 7 <input type="checkbox"/>
8	ท่านคิดว่าความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 8 <input type="checkbox"/>
9	ท่านคิดว่าสภาพการจ้างงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 9 <input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
10	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมใน การทำงานมีอิทธิพลต่อการ พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 10 <input type="checkbox"/>
11	ท่านคิดว่าความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์						R 11 <input type="checkbox"/>
12	ท่านคิดว่าความก้าวหน้าใน อาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์						R 12 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

ปัญหาที่ท่านประสบกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบคุณในความร่วมมือ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวไพรินทร์ ยศเลิศ
 ที่อยู่ 132/2 หมู่ 2 ตำบลน้ำอ่าง อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ 53140
 ที่ทำงาน ห.จ.ก. ที.ที.เอ็น. สแตนเลส 22/6 หมู่ 7 ตำบลคลองมะเดื่อ
 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 74110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา ศึกษาศาสตร์บัณฑิต คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรม
 เกษตร สาขา เทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
 พ.ศ. 2550 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและ
 ภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545-2547 หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัท ไทยโพลทรีกรี๊ป จำกัด จ. ชลบุรี
 พ.ศ. 2547-2549 หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จ. ชลบุรี
 หัวหน้าแผนกวางแผนการผลิต บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด จ. ชลบุรี
 พ.ศ. 2550- ปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป ห.จ.ก. ที.ที.เอ็น.สแตนเลส

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา