

**ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย**
**Needs Assessment for Human Resources Development
Employees of Rubber Products Industry in Thailand**
สุวรรณิ โภชากรณ์^{1*} จินตนา เลิศสกุล² วไลพร สุขสมภักดิ์³ อลิสา เลียงรื่นรัมย์⁴
ปิยะ เพชรสงค์⁵ สุภาพร ขุนทอง⁶ และ กัญญา ผันแปรจิตต์⁷

^{1,2,3,4} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ^{5,6,7} พนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทยที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

Abstract

The objectives of this study were to determine the need to develop human resources for employees in the rubber industrial in Thailand, and to compare the difference of need for human resource development of employees in the rubber industrial who have differences of personal status. The study was conducted as a survey research by using a questionnaire to collect data. The samples of this research were employees who work in the rubber industry of Thailand. result was 400. The statistics treatments included frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. Research findings: The need to develop human resources for employees in the rubber industrial in Thailand was overall at high level. Considering in specific aspects found that the need of employee to develop the most is their work environment which had the highest mean, followed by the need to develop self development, training, and education respectively. And Employees with difference in personal status such sex, age, and marriage status and income level have no different in the need of human resources development. While employees with difference in educational level, work experience and working position have a difference of need in human resources development.

คำสำคัญ : ความต้องการ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Keywords : Need, Rubber Products Industry, Human resources development

ผู้นิพนธ์ประสานงานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ supochakom001@hotmail.com โทร. 08 1082 1387

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร เพื่อสร้างความสามารถและโอกาสในการแข่งขันให้กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางด้านอื่นๆ อีกทั้งเป็นผู้ผลักดันนโยบาย และดำเนินการตามแผนงานต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ และหากไม่มีบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรก็เป็นไปได้อย่างยาก และจากผลการสำรวจองค์กรชั้นนำของโลก เกี่ยวกับทรัพยากรที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากที่สุดใ้ในองค์กร พบว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากที่สุดถึงร้อยละ 43 รองลงมาคือทรัพยากรการเงินร้อยละ 19 กระบวนการบริหารจัดการร้อยละ 17 ความสัมพันธ์ร้อยละ 15 และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ร้อยละ 6 (บดินทร์ วิจารย์, 2547 น. 39-40)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทรัพยากรมนุษย์ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร และทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545 หน้า 6)

สำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและสร้างความเจริญให้แก่ระบบเศรษฐกิจ และสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ ซึ่งอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางเกิดขึ้นในประเทศไทยมากกว่า 40 ปีมาแล้ว โดยในระยะเริ่มต้นเป็นการผลิตยางขึ้นส่วนที่เป็นอะไหล่ของอุปกรณ์และเครื่องจักรต่างๆ ตามความจำเป็นของการใช้งาน โดยผู้ผลิตไม่มีความรู้ทางเทคโนโลยีหรือวิศวกรรมยาง แต่อาศัยการเรียนรู้จากผู้ขายสารเคมียาง ผู้ขายเครื่องจักรเพื่อการผลิตหรือสอบถามจากผู้รู้อื่นๆ อีกทั้งธุรกิจยางพาราส่วนใหญ่ มักเป็นธุรกิจครอบครัว จำกัดอยู่ในวงแคบ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย จึงมีการเติบโตอย่างล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านความรู้ทางเทคโนโลยีการยาง ข้อมูลข่าวสาร ทักษะคิดในการบริหารจัดการ ตลอดจนข้อจำกัดเรื่องเงินทุน แต่หลังจากที่บริษัทต่างชาติได้เริ่มเข้ามาลงทุนหรือร่วมลงทุนกับบริษัทของคนไทย ทำให้อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศขยายตัวเพิ่มขึ้น เช่น การผลิตยางล้อรถยนต์ ของบริษัท บริดจสโตน กู๊ดเยียร์ และมิชลิน สำหรับการผลิตถุงมือยางและถุงยางอนามัยก็มีบริษัท แอนเซลล์ เซฟสกิน และ อัลลิเจนท์ เฮลท์แคร์ เข้ามาร่วมลงทุนทำให้อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามลำดับ สามารถส่งออกผลิตภัณฑ์ และสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศชาติเพิ่มขึ้น (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, กระทรวงอุตสาหกรรม)

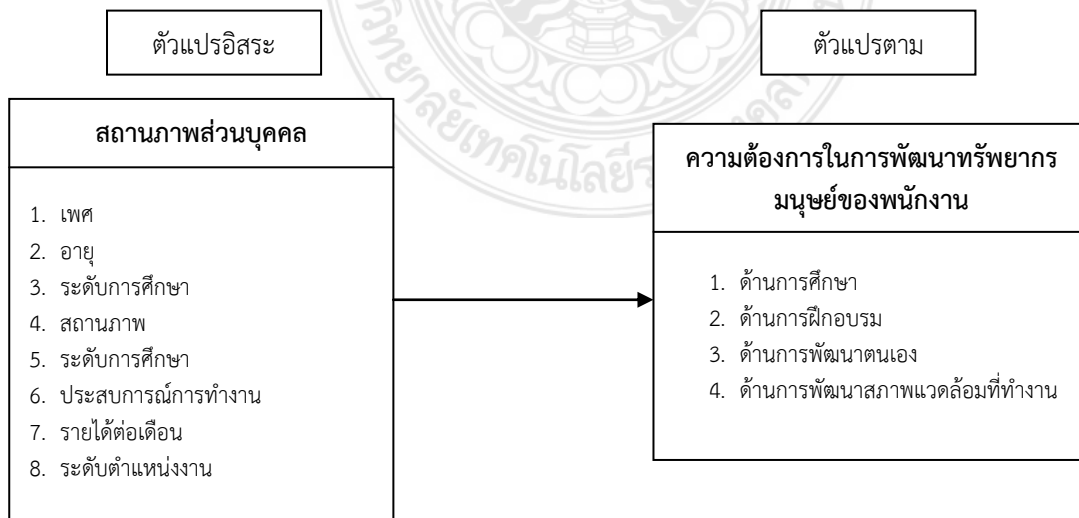
แต่จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ถึงแม้ประเทศไทยจะเป็นประเทศผู้ผลิตและส่งออกยางธรรมชาติได้มากที่สุดของโลก แต่ผลิตภัณฑ์ที่ส่งออกส่วนใหญ่เป็นเพียงวัตถุดิบแปรรูปขั้นต้นเท่านั้น อาทิเช่น ยางแผ่นรมควัน ยางแท่งและน้ำยางข้น ในขณะที่มีการใช้วัตถุดิบขั้นต้นในประเทศเพื่อผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ยาง เพียงร้อยละ 10 และส่งออกประมาณร้อยละ 90 ของปริมาณยางที่ผลิตได้ทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาสัดส่วนมูลค่าการส่งออกในปี พ.ศ. 2553 พบว่าการส่งออกยางพารามีมูลค่า 249,262 ล้านบาท (ประมาณร้อยละ 90 ของผลผลิตทั้งหมด) และส่งออกเป็น

ผลิตภัณฑ์ยาง ประเภทยางล้อยานยนต์ ถุงมือยาง สายยางยืด ถุงยางอนามัย ซึ่งมีเพียงร้อยละ 10 ของผลผลิตทั้งหมด แต่มีมูลค่าสูงถึง 203,428.59 ล้านบาท (สถาบันวิจัยยาง ,กรมวิชาการเกษตร: 2553) จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์ยาง สร้างมูลค่าสูงกว่าการส่งออกยางธรรมชาติเป็นจำนวนมาก

ประเทศไทยจึงควรปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง โดยยกระดับจากการเป็นผู้ผลิตยางพาราอันดับหนึ่งของโลก ไปสู่การเป็นศูนย์กลางของโลกด้านผลิตภัณฑ์ยาง เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยจะต้องเป็นฐานการผลิตอย่างครบวงจรของผลิตภัณฑ์จากยางพารา และต้องเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมจากยางพารา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับยางของประเทศ ด้วยผลิตภัณฑ์ยางหลากหลายประเภทที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล แต่จากการศึกษาของกรมโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า ปัจจุบันอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทยยังมีขนาดเล็กมาก โดยร้อยละ 90 เป็นบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก และยังมีปัญหาในด้านการบริหารจัดการด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่มีค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง ทั้งในด้านการผลิต/การวิจัย / พัฒนา / เทคโนโลยี และโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง ไม่มีการฝึกอบรมพนักงาน หลังจากรับเข้าทำงาน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม,กระทรวงอุตสาหกรรม)

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ ให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการยาง สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก เพื่อทดแทนการนำเข้าของผลิตภัณฑ์ยาง รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และจะต้องพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดถึงการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนได้

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทยที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย และจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของโครงการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากร สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่อยู่ในประเทศไทย จำนวน 712 โรงงาน ทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมดรวม 63,619 คน (กลุ่มสถิติและเผยแพร่สารสนเทศอุตสาหกรรม,กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2551)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานทุกระดับที่เป็นตัวแทนของประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย

การกำหนดขนาดตัวอย่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ตามวิธีของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 p.125) โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากสูตรของ ยามาเน่ (Taro Yamane) แล้วทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling Techniques) ซึ่งกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนที่ตั้งของโรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย ประกอบด้วยความต้องการ 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย และมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบทดสอบความเที่ยง (Reliability)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลในส่วนสถานภาพส่วนบุคคลของแบบสอบถาม โดยการหาความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาค่าความแตกต่าง ของข้อมูลในการวัดค่าการกระจายข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลอ้างอิงกลับไปยังประชากร โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยที่ทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร t – test Independent (เฉพาะเพศ)

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance หรือ One-Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance หรือ One-Way ANOVA)

3. ผลการทดลองและวิจารณ์ผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺยในประเทศไทยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 52.50 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 56.30 และมีประสบการณ์การทำงานกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺยระหว่าง 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001- 12,000 คิดเป็นร้อยละ 24.50 และส่วนใหญ่จะ ปฏิบัติงานในระดับ หัวหน้างาน ร้อยละ 54.30

2. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺยในประเทศไทย

จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺยในประเทศไทย พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.88$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.85$) และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พนักงานมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{x} = 3.82$) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการจัดอุปกรณ์ที่ป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา คือต้องการปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ทำงานให้มีสภาพมั่นคง แข็งแรง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.15$) และความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการการจัดห้องนันทนาการเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับบุคลากร ($\bar{x} = 3.88$)

ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺย มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการ ความตั้งใจ มุ่งมั่น พัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.05$) รองลงมา คือความต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.97$) และความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความต้องการหมุนเวียนการปฏิบัติงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อ สร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.73$)

ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺย มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.16$) รองลงมาคือ ต้องการการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง (On the job Training) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.98$) และความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ต้องการการฝึกอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.56$)

ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการการศึกษาด้านนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือต้องการการนำความรู้จากการศึกษาต่อมาปรับปรุงพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.01$) และความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาอนุมัติให้พนักงานไปศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.43$)

3. การทดสอบสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการอภิปราย ในส่วนของความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน ในแต่ละด้านตามลำดับความต้องการได้ดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ผลการวิจัย พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้อุตสาหกรรมจัดอุปกรณ์ที่ป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือต้องการปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ทำงานให้มีสภาพมั่นคง แข็งแรง จะเห็นได้ว่าความต้องการด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ทำงานเป็นความต้องการที่พนักงานมีความต้องการสูงสุด ดังนั้นผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพราะสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และอาจกล่าวได้ว่าการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะต้องให้การมุ่งเน้นและนำลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่มีปัญหาการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ รูปแบบการทำงาน และกระบวนการผลิต ยังนำมาซึ่งอันตรายหรือความเสี่ยงในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสัมผัสปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เคมี ชีวภาพ หรือสภาพการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่าย ทั้งเจ้าของสถานประกอบการและพนักงาน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ จะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินมาตรการเชิงควบคุมและป้องกันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536 : 24) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดของ Heather A.Bark (2003) ที่มีแนวคิดว่า

สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีสามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานทำให้องค์กรมีรูปแบบและเป็นวัฒนธรรมองค์กร แต่ทั้งนี้การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑียาง มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการความตั้งใจ มุ่งมั่น พัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานมีความต้องการด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพราะ พนักงานพยายามแสวงหาจุดหมายและความสำเร็จในการประกอบอาชีพของตนและเพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้น พนักงานจึงต้องการการพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายเบื้องต้น คือ การสร้างศักยภาพของตนให้ทัดเทียมกันกับผู้อื่นเป็นสำคัญ เพื่อนำมาซึ่งจุดมุ่งหมายของชีวิตของแต่ละบุคคลที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซุติพนธ์ เสือสุวรรณ (2542) ที่ระบุไว้ในเรื่องทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัยจากการเปลี่ยนแปลง การลองผิดลองถูกและการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างสมความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญและคุณธรรม โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการจรรโลงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามกฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด ซึ่งการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และตามแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2544) ที่มีแนวคิดว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต่างต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือสาขาอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ การพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีความสามารถและมีศักยภาพในการพัฒนามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ตลอดจนองค์กรสมควรต้องสนับสนุนสมาชิกแต่ละคนอย่างไร เพื่อให้เขาสามารถพัฒนาตนเองได้ตามที่ทั้งสองฝ่ายต้องการ และผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดของ De Graf, Sumona Basu (2012) ที่กล่าวว่า การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้และสนับสนุนแนวคิดของ Newman, Luay Surhyel (2008) ที่กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการเรียนรู้และต้องการจะพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความสามารถในการเป็นผู้นำและเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ด้านการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑียาง มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริง (On the job Training) ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ นั้นเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจหรือเกิดทักษะในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงนับว่าเป็นกระบวนการและวิธีการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิกา พันธอำพล (2548) ที่มีแนวคิดว่าการฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะความชำนาญโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นอันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและหรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคล

ด้วย เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมितिโกร (2538) ที่ไดกลาวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้และเสริม ทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์ในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Chaudhuri, Samghamitra (2011) ที่มีแนวคิดว่าการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ส่งผลให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรจะต้องลงทุนเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น

ด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง มีความต้องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการการศึกษาดูงานนอก สถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มากที่สุด รองลงมาคือต้องการการนำความรู้จากการศึกษาต่อมา ปรับปรุงพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของของ ชูติพันธ์ เสือสุวรรณ (2552) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าบุคลากรของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีความคิดเห็นว่าบริษัทฯให้การสนับสนุนในเรื่อง ของการศึกษายังน้อยอยู่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นรเทพ ศักดิ์เพชร (2546) ที่ทำการศึกษารื่องความ ต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการศึกษา พิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยมีความต้องการมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก คือ การจัดทุนสนับสนุนการศึกษาในช่วงเวลาทำงานและนอกเวลา ทำงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะทั้งในเวลาและนอกเวลา และจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาเพื่อประโยชน์ใน การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดีลก (2532 : 119-120) ไดกลาวว่า การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง เพราะบุคลากรบางคนทำงานอยู่นาน ความรู้ความสามารถอาจจะ ล้าสมัยหน่วยงานจึงควรที่จะเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ ของบุคลากรในหน่วยงาน

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ ยางในประเทศไทยที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑา สุทธภาสศ (2543:137) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาของ คณาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลดา ชวนชื่นสุข (2550) ซึ่งได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่าในสำนักงานข้าราชการพล เรือนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยลักษณ์ วรโภชน (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรท้องถิ่นเทศบาล ตำบล เสลภูมิ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้าน

3. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องการวิจัยของ สุภาวดี ประดับวงษ์ (2544 : 78) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัญหา และความ

ต้องการในการบริหารทรัพยากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่าง ซึ่งจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญพร บงคการ (2546) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิรูประบบราชการ ของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามอํยาศัย อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการ ปฏิรูประบบราชการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่าง ซึ่งจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรเทพ ศักดิ์เพชร (2549) ที่ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่อายุงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองลักษณ์ คำทะเนตร (2546 : 148) ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถาบันราชภัฏสกลนคร พบว่า บุคลากรในสถาบันราชภัฏสกลนคร ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการในด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่าง ซึ่งจะไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทียมรัตน์ คงทนต์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

4. สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างในประเทศไทย มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ตามลำดับ และพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

5. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษา “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างในประเทศไทย” ได้รับทุนสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2555 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างในประเทศไทย และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างในประเทศไทยที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษาถึง “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑฺ์อย่างในประเทศไทย”

สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงแล้วกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในประเทศไทยต่อไป รวมถึงเพื่อผู้บริหารองค์กรอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของธุรกิจต่อไป

6. เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดีลก.2532.**พฤติกรรมองค์กร**.รวมสาส์นการพิมพ์.กรุงเทพฯ.
- กรรณิกา พันธอำพล.2548.**การบริหารทรัพยากรมนุษย์**.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา,ยะลา.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์,กรมวิชาการเกษตร,สถาบันวิจัยยาง. 2553. ข้อมูลวิชาการยางพารา.
- กลุ่มสถิติและเผยแพร่สารสนเทศอุตสาหกรรม,กรมโรงงานอุตสาหกรรม
- จุกา สุทธภาส. 2543. **ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร.**
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชุติพันธ์ เสือสุวรรณ. 2542. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).**
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชูชัย สมธิไกร.2544.**จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร**.พิมพ์ครั้งที่ 3.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ .2536.**การศึกษาทางไกลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**.ในประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 12 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,นนทบุรี
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์.2544.**การจัดการทรัพยากรมนุษย์**.กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองลักษณ์ คำทะเนตร.2546.**สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถาบันราชภัฏสกลนคร.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสกลนคร
- เทียมรัตน์ คงทนดี.2555.**ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด.**
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- ธัญพร มงคลการ.2546.**การศึกษาความต้องการของราชการสำนักนโยบายและแผนสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.กรุงเทพมหานคร
- นรเทพ ศักดิ์เพชร.2549.**ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
ไทย จำกัด (มหาชน)**.วิทยานิพนธ์สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปิยลักษณ์ วรโกชน.2554.**ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลเสลภูมิอำเภอเสลภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด**.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- สุภาวดี ประดับวงษ์.2544.**ปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Chaudhuri,Samghamitra.2011.University of Minnesota.
- De Graf,Sumona Basu .2012.The George Washington University.
- Heather A.Bark .2003.Building a workplace of choice :Using the work environment to attract
and retain top talent. Journal of facilities management,vol.2 Iss: 3,pp 244-259
- Newman,Luay Surhyel .2008.University of Phoenie.