

อนุชัย रामวรงค์กูร 2550: การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อาชีวศึกษา) สาขาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์กุลชณิษฐ์ ราชนบุญวัฒน์, Ph.D. 199 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) วิเคราะห์กลุ่มสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และ 3) กำหนดมาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในการดำเนินงานวิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 13 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในระยะนี้คือ มัชฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ระยะที่ 2 การวิเคราะห์กลุ่มสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ จากความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ 284 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉากประเภท Varimax และระยะที่ 3 การกำหนดมาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ โดยการประชุมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง ใช้แนวทางการประชุมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ขั้นตอนวิธีของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยมีสาระสำคัญดังนี้ ผลการศึกษาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่าสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก 16 สมรรถนะ และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ 26 สมรรถนะ จากการวิเคราะห์กลุ่มสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่ากลุ่มสมรรถนะหลักมีจำนวน 3 กลุ่ม (KMO = .917) และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่กลุ่มมีจำนวน 4 กลุ่ม (KMO = .952) ส่วนผลการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 กลุ่ม คือ 1) การบริหารความเปลี่ยนแปลง 2) การมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ และ 3) การบริหารความขัดแย้ง ส่วนสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ มี 4 กลุ่ม คือ 1) การบริหารสายอาชีพ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 3) การฝึกอบรม และ 4) การว่าจ้างและการบริหารค่าตอบแทน โดยสมรรถนะเหล่านี้เป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ผู้จัดการ และหัวหน้างาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลิตภาพในการจัดหาและจัดสรรบุคลากรให้แก่องค์กร และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

Anuchai Ramwarungkura 2007: Development of Competency Standards of Human Resource Officers in the Automotive Industrial Enterprises. Doctor of Philosophy (Vocational Education), Major Field: Vocational Education, Department of Vocational Education. Thesis Advisor: Associate Professor Kulkanit Rashainbunyawat, Ph.D. 199 pages.

The objectives of this research were to 1) study competency of human resource officers in the automotive industrial enterprises; 2) analyze competency clusters of human resource officers in the automotive industrial enterprises; and 3) identify competency standards of human resource officers in the automotive industrial enterprises. This research was divided into three phases. In phase I, the competency was substantively studied. The Delphi technique was utilized to collect a consensus opinion of a purposively selected homogeneous group of 13 experts. Questionnaires were used to collect data and median and inter - quartile range were employed to analyze the data. In phase II, competency clusters were analyzed. A questionnaire was used to collect data from 284 human resource managers who were selected using the stratified random sampling technique. Factor Analysis, Principal Component Analysis and Orthogonal rotation (Varimax), were employed as the statistical tools. In phase III, the competency standards were identified from the consensus of a focus group of 17 purposively selected experts.

The results revealed 16 core competencies and 26 functional competencies of human resource officers in the automotive industrial enterprises. The results also indicated three clusters of core competency and four of functional competency. The Kaiser – Meyer - Okin values of core competency and functional competency were .917 and .952 respectively. Furthermore, the results of competency standards indicated that there were three clusters of core competencies: change management, achievement orientation, and conflict management. In the case of the functional competencies, there were four clusters as follows: career management, strategic human resource management, training, and hiring and compensation management. Those stated competencies had been accepted by automotive industry human resource executives, it could be used to increase and improve their productivity in procurement and recruitment as well as operation of organization.