

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลาง

นักศึกษา

นางสาวชนกนาฏ ปัญญาแก้ว

รหัสประจำตัว

45063812

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2547

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญฤฎา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ บทบาทด้านการสรรหา คัดเลือก บทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม บทบาทด้านการรักษา บทบาทด้านการใช้ประโยชน์ 2) เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลางโดยจำแนกผู้บริหารฝ่ายผลิตตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของสถานประกอบการ และ ขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง จำนวน 246 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารฝ่ายผลิตมีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยมีความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในบทบาทด้านการรักษามากที่สุด รองลงมาคือ บทบาทด้านการสรรหา คัดเลือก บทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม และ บทบาทด้านการใช้ประโยชน์ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ ที่ต่างกัน และ ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยสถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ ประเภทสถานประกอบ ที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 25-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุ มากกว่า 35-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ พบว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ระยะเวลาการทำงาน 3-6 ปี และ ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 9 ปี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในขนาดองค์กรต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง และ ขนาดเล็กและยังพบว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างจากแตกต่างจากผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง

Thesis Title	A Study of Production manager's expectation on the role of human resource department in electric and electronic factories in central region
Student	Miss Chanoknart Panyakaew
Student ID.	45063812
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2004
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranart Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Manus Pitooncharoenlarp

ABSTRACT

The purpose of this research were to study (1) Production manager's expectation on the role of human resource department in electric and electronic factories in central region which has 4 roles, there are human resources recruitment, human resources development, human resources retention and human resources utilization. (2) to compare the production manager's expectation on the role of human resource department with factors of production manager : sex , age , level of education , duration of work in production manager position, type of organization and size of organization. The sample includes 246 workers in electric and electronic factories in middle region. The research instruments to collect data were questionnaires and data were analyzed using SPSS for windows. The Statistics used were frequency , percentage , arithmetic means (\bar{X}) , Standard Deviation (S.D.) , t-test , One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Least-Significant Different (LSD) for Post Hoc Comparisons. The hypothesis testing was set at the 0.05 level of significant.

The results were as follows :

1. Production manager's expectation on the role of human resource department in electric and electronic factories in middle region was high expectation in all aspects at an average score of 4.17, with the highest on human resources retention, followed respectively by maximum human resources recruitment, human resources development, and human resources utilization.

2. The comparative result of Production manager's expectation on the role of human resource department in electric and electronic factories in middle region on personal factors , which is sex and on organization factors ,which is type of organization in difference , they were not statistically significant differences in their Production manager's expectation on the role of human resource department. But production manager in different level of age was statistically significant differences in expectation on the role of human resource department. The expectation score of production manager who are 25 years old and between 25- 35 years old were lower than that of production manager who are between 35- 45 years old and more than 45 years old. Production manager in different level of education was statistically significant differences in expectation on the role of human resource department. The expectation score of production manager who have level of education less than bachelor's degree was lower than that of production manager who have level of education higher than bachelor's degree, production manager who have level of education bachelor's degree was lower than that of production manager who have level of education higher than bachelor's degree. The expectation score of production manager who have duration of work in production manager 3 years, between 3 – 6 years and more than 6 years – 9 years was lower than that of production manager who have duration of work in production manager more than 9 years. The expectation score of production manager who work in large organization was higher than that of production manager who work in medium and small organization and the expectation score of production manager who work in small organization was same as that of production manager who work in medium organization.