

คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท  
สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

นายศักดิ์สิทธิ์ เชื้อนแก้ว

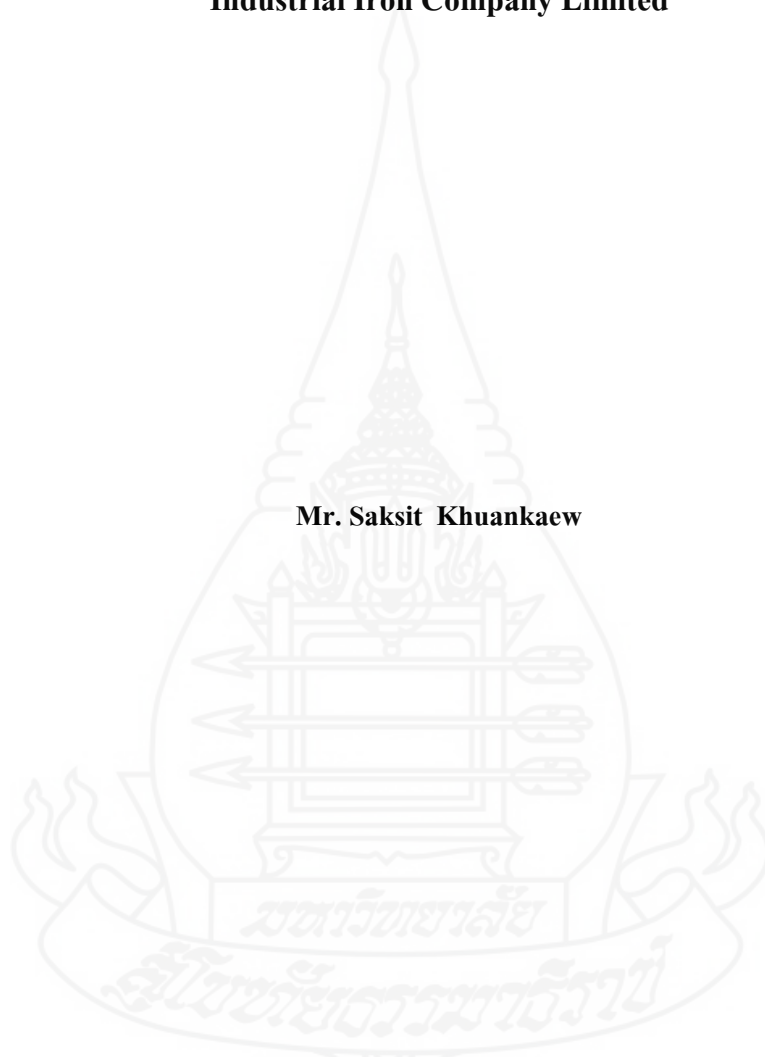


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Labour Traits Required by The Supervisors in Somboon Malleable  
Industrial Iron Company Limited**

**Mr. Saksit Khuankaew**



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

School of Management Science


Sukhothai Thammathirat Open University


2011

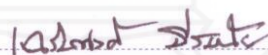
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท สมบูรณ์  
หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นายศักดิ์สิทธิ์ เชื้อนแก้ว  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

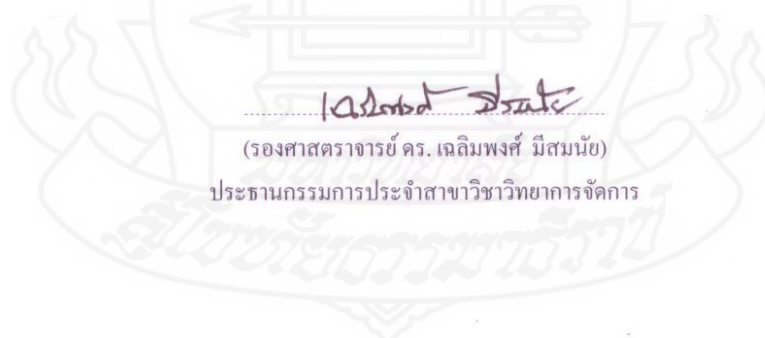
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโทเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว  
อุตสาหกรรม จำกัด

**ผู้ศึกษา** นายศักดิ์สิทธิ์ เชื้อนแก้ว **รหัสนักศึกษา** 2533003444 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาว่าคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด (2) เปรียบเทียบคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางสำหรับพัฒนาพนักงานระดับแรงงานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประชากร คือ หัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 79 คน แต่ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 69 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.04 (Yamane, 1973) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีความต้องการคุณลักษณะแรงงานแต่ละด้านในระดับความต้องการมากที่สุดแตกต่างกัน (2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพในตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดหน่วยงาน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ (3) หัวหน้างานเน้นความสำคัญการเสนอแนะแนวทางสำหรับพัฒนาคุณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพ ในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน ความขยัน ความซื่อสัตย์ และการมีมนุษยสัมพันธ์

**คำสำคัญ** คุณลักษณะแรงงาน ความต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

**Independent Study title:** The Labour Traits Required by The Supervisors in Somboon Malleable Industrial Iron Company Limited

**Author:** Mr. Saksit Khuankaew; **ID:** 2533003444; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2011

### **Abstract**

The objectives of this independent study were: (1) to study the levels of labour traits required by that supervisors in Somboon Malleable Industrial Iron Co., Ltd.; (2) to compare the labour traits required by the supervisors in Somboon Malleable Industrial Iron Co., Ltd. by personal information; and (3) to propose guidelines for developing labour workers in Somboon Malleable Industrial Iron Co., Ltd..

The data were collected by using a 5 rating–scale questionnaire. The population using in this study was 79 supervisors in Somboon Malleable Industrial Iron Co., Ltd. and 69 questionnaires were returned with the allowable error at 0.04, Yamane (1973). The statistical procedures for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and Analysis of Variance (ANOVA) in hypothesis test.

The results of this study found that: (1) the supervisors in Somboon Malleable Industrial Iron Co., Ltd. required each aspect of labour traits in different levels; (2) for personal factors of different age, education level, marital status, an experience in present position, department size, and position level did not affect the requirements significantly at the 0.05 level; and (3) the supervisors stressed guideline proposition for developing labor traits in personality, working responsibility, diligence, honesty and human relationship.

**Keywords :** Labour traits, Requirements, Somboon Malleable Industrial Iron Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด” สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือ คำแนะนำ และ ตรวจแก้ไข จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ทุกท่านที่ได้สั่งสอน สร้างและพัฒนาประสบการณ์ต่างๆ ทั้งด้านความรู้และแนวคิดเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจและให้คำแนะนำ แก้ไข ในการสร้างเครื่องมือ การศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารและหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด ที่กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนกำลังใจและความช่วยเหลือ สนับสนุนจากครอบครัวเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ ให้กับสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด และผู้สนใจทั่วไปเป็นสำคัญ

ศักดิ์สิทธิ์ เชื้อนแก้ว

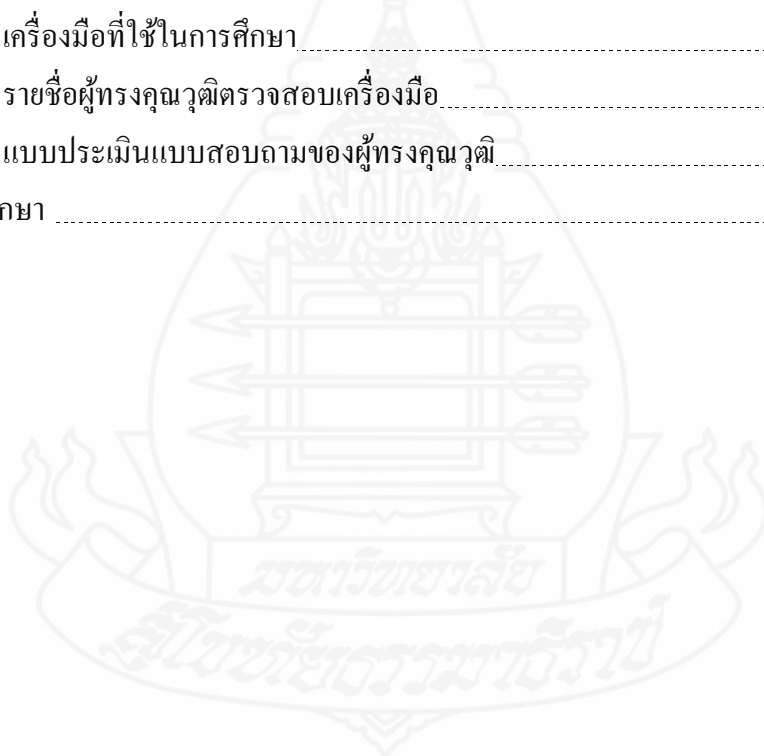
เมษายน 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	3
ขอบเขตของการศึกษา .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน .....	6
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด .....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	20
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	22
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	23
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด .....	25
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ t-Test และ ANOVA ในการตรวจสอบ .....	30

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงาน ของหัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด .....	38
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	40
สรุปการศึกษา .....	40
อภิปรายผล .....	43
ข้อเสนอแนะ .....	44
บรรณานุกรม .....	46
ภาคผนวก .....	50
ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	51
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	57
ค แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	59
ประวัติผู้ศึกษา .....	63





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	23
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด.....	26
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านบุคลิกภาพ.....	26
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านความรู้.....	27
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านความสามารถ.....	28
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านทักษะ.....	29
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามอายุ.....	32
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามสถานภาพ.....	34
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน.....	35
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามขนาดหน่วยงาน.....	36
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	37
ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงานของหัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด.....	38

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 พิระมิดของทักษะ.....	12
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).....	14
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด.....	14



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ หากอุตสาหกรรมประเภทนั้นขาดแคลนแรงงาน ความเสี่ยงในการลงทุนของผู้ประกอบธุรกิจก็จะมีมาก และถึงแม้จะมีปริมาณแรงงานมาก แต่ถ้าแรงงานขาดคุณภาพ คุณลักษณะแรงงานนั้นไม่ตรงกับความต้องการ โอกาสทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจก็จะน้อยลง ซึ่งจากการสำรวจของ Japan Bank for International Cooperation (JBIC) พบว่าประเด็นเร่งด่วนประการหนึ่งที่นักลงทุนญี่ปุ่นให้ความสำคัญ คือ ความมั่นคงด้านบุคลากรและคุณภาพ นอกจากนี้ Atsuo Kuroda ประธานองค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศแห่งญี่ปุ่น(เจโทร) ได้กล่าวถึงปัญหาที่แท้จริงที่นักลงทุนญี่ปุ่นวิตกเกี่ยวกับประเทศไทย คือ คุณภาพแรงงาน(ประชาชาติธุรกิจ, 2006) ดังนั้น การมีบุคลากรด้านแรงงานทั้งทางปริมาณและคุณภาพที่ดีตามที่ผู้ประกอบธุรกิจต้องการน่าจะเป็นประเด็นสอดคล้องกับต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานจีนและเวียดนาม ทำให้ต้นทุนโดยรวมของการแข่งขันกับประเทศจีนและประเทศอาเซียนอื่นๆ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มีการแข่งขันกันสูง ทั้งด้านราคา และคุณภาพ จากบริษัทคู่แข่งจากภายในประเทศและจากบริษัทจากต่างประเทศ โดยเฉพาะบริษัทจากต่างประเทศ เช่น จีน อินโดนีเซีย อินเดีย เวียดนาม ฯลฯ ประเทศเหล่านี้ได้เปรียบในการแข่งขันทางด้านราคา เนื่องจากมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ

จากนโยบายของรัฐบาลในการปรับโครงสร้างด้านค่าจ้างและปรับค่าแรงงานขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันในปี พ.ศ. 2555 ราคาน้ำมันจากการยกเลิกการอุดหนุนจากภาครัฐและราคาน้ำมันในตลาดที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างเต็มรูปแบบในปี 2558 ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น มีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตโดยตรง ซึ่งทุกบริษัทในประเทศต่างได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น

เพราะอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มีการใช้แรงงานในการผลิตจำนวนมาก ดังนั้นการลดต้นทุนด้านอื่นเพื่อเป็นการชดเชยต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งจากการสำรวจของ Japan Bank for International Cooperation (JBIC) พบว่า การมีบุคลากรด้านแรงงานทั้งทางปริมาณและคุณภาพที่ดี มีคุณลักษณะตรงตามองค์กร ผู้บริหาร หัวหน้าต้องการ เป็นประเด็นที่สามารถชดเชยกับต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้นได้

บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด เป็นบริษัทย่อยในกลุ่มบริษัท สมบูรณ์ แอ๊ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ เป็นบริษัทหนึ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากต้นทุนค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการแข่งขันด้านราคากับบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์จากกลุ่มประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานถูกกว่า เช่น จีน อินโดนีเซีย อินเดีย เวียดนาม ฯลฯ ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ เห็นว่าธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์มีการแข่งขันที่รุนแรงอย่างมาก

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อคุณลักษณะแรงงาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงพัฒนาสร้างแรงงานที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการและการปรับทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกับกับองค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์เพื่อการสร้างศักยภาพและความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบในการแข่งขันในระยะยาวของธุรกิจและประเทศต่อไป

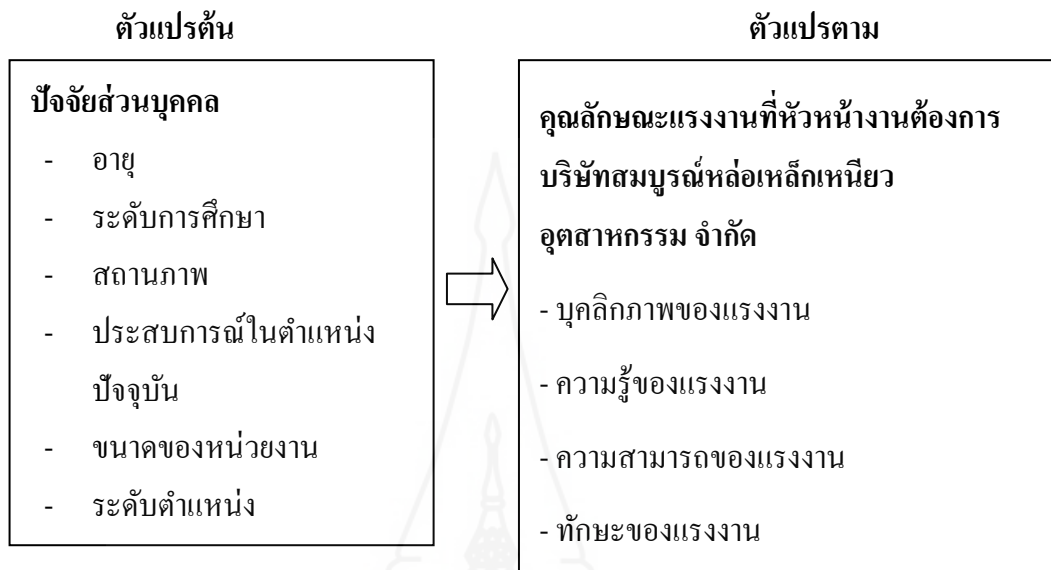
## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพนักงานระดับแรงงาน ในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีความต้องการคุณลักษณะแรงงานด้านต่างๆ ในระดับความต้องการที่แตกต่างกัน

4.2 หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

### 5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาความต้องการคุณลักษณะแรงงานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน และผู้จัดการ บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 79 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน และผู้จัดการของ บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ต้องการ โดยจำแนกตามปัจจัยได้ ดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของหน่วยงาน และระดับหรือตำแหน่ง

### 5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 *ตัวแปรต้น* (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
- ขนาดของหน่วยงาน
- ระดับตำแหน่ง

5.3.2 *ตัวแปรตาม* (Dependent Variable) ได้แก่ ความต้องการคุณลักษณะแรงงาน

คือ

- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของแรงงาน
- คุณลักษณะด้านความรู้ของแรงงาน
- คุณลักษณะด้านความสามารถของแรงงาน
- คุณลักษณะด้านทักษะของแรงงาน

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ กุมภาพันธ์ 2555 – มิถุนายน 2555

## 6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

ในการศึกษารุ่นนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของการวิจัยได้มากขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดศัพท์ทั่วไป ดังนี้

**6.1 ความต้องการแรงงาน** หมายถึง ความต้องการด้านคุณลักษณะแรงงาน ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของหัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

**6.2 คุณลักษณะแรงงาน** หมายถึง คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ใช้แรงงานที่หัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**6.3 หัวหน้างาน** หมายถึง พนักงานของบริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าส่วนงาน และผู้จัดการ ที่มีความเกี่ยวข้องในสายการบังคับบัญชาของแรงงาน

**6.4 แรงงาน** หมายถึง พนักงานของบริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัดผู้ทำงานในระดับปฏิบัติการ การทำงานนี้รวมทั้งการใช้พลังงานทางร่างกายและสติปัญญาในกระบวนการผลิต

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้ข้อมูลคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาทางคุณลักษณะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของหัวหน้างานต่อไป

7.2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษา และขยายผลต่อไป ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็ก เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้ โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน

##### 1.1 ความหมายคุณลักษณะแรงงาน

ชาติ ศรีนวลสด (2526: 8) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณลักษณะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือคุณสมบัติประจำของบุคคลในการปฏิบัติงาน

มานิต มานิตเจริญ (2535: 219) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายแห่งความดี สิ่งที่เป็นลักษณะประจำ ลักษณะที่ดีให้คุณ

วิทย์ เทียงบุรณธรรม (2533: 219) ได้ให้ความหมายคำว่า “คุณลักษณะ” หมายถึง สิ่งที่เป็นลักษณะประจำ เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นถึงความดีในสันดาน

ราศิณี ช่วยพันธุ์ (2545: 15-17) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะแรงงานไว้ 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย หมายถึง ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่ได้รับจากการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ โรงเรียน และตามอัชฌาศัย แต่ในการทำงานนั้น ลักษณะของงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันไป ผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ จะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านอาชีพนั้นๆ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) คุณลักษณะด้านจิตวิสัย เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมทางด้านจิตใจหรือความรู้สึก และสามารถแสดงออกในรูปของอารมณ์ หรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของบุคคล และความเชื่อ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ภาควุมิใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มุ่งมั่น ซื่อตรงต่อหน้าที่การทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 3) คุณลักษณะด้านทักษะพิสัย หมายถึง การแสดงออกในการทำงาน



ของบุคคล ที่ได้ประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดความเคยชินและทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความประณีต ความคล่องแคล่วในการทำงาน ความมีไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหาในขณะที่ทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ

พราวพรรณ พลบุญ (2552: 6) กล่าวว่าไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานในธุรกิจและบริษัทญี่ปุ่น ที่ควรจะมี แล้วสามารถแสดงออกให้เห็นเป็นที่ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ในธุรกิจและบริษัทญี่ปุ่นที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทย อันจะเกิดผลและมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2551: 19) ได้ยกตัวอย่างของคุณลักษณะแรงโดยอาจจำแนกออกได้ดังนี้ 1) กายภาพ (Physiques) เช่น รูปร่างหน้าตา/อายุ/เพศ/การพูด/เจรจา/ความจำ/สุขภาพกายใจ/ความแข็งแรง/ความสามารถพิเศษทางร่างกาย 2) บุคลิกลักษณะ (Personalities) เช่น มีมนุษยสัมพันธ์/มีวินัย มีระเบียบ/ความรักองค์กร (Loyalty)/Charisma/มีภาพลักษณ์ที่ดี/Attitude/ขยัน/ทุ่มเท/มีคุณธรรม/มีจริยธรรม/ ฯลฯ 3) ความสามารถ (Quasi-skill Attributes) เช่น ความคล่องแคล่ว/ไหวพริบ/มีความคิดสร้างสรรค์/การทำงานเป็นทีม/การพูด/เจรจา/การฟัง/การดูคน/การรับรู้ (Perception)/การโน้มน้าวคน ฯลฯ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า คุณลักษณะแรงงาน คือ สิ่งที่เป็นลักษณะความดีประจำตัวแรงงานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความรู้ คุณลักษณะด้านความสามารถและคุณลักษณะด้านทักษะ ซึ่งแรงงานแสดงออกโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ ที่สามารถสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้ โดยการแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม สภาพแวดล้อม ตลอดจนอารมณ์ความรู้สึก และนิสัยส่วนบุคคล

## 1.2 แนวคิดคุณลักษณะแรงงาน

คุณลักษณะแรงงาน ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่สถานประกอบการและนายจ้างต้องการไว้ดังนี้

หฤทัย เชาวะวณิช (2535: 54) กล่าวว่าไว้ว่า การผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือโรงงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยสถานศึกษาให้การศึกษาวินิจฉัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นพร้อมทั้งการปลูกฝังเจตคติและคุณภาพควบคู่ไปด้วย ส่วนสถานประกอบการจะต้องทำหน้าที่ฝึกหรือพัฒนาฝีมือเฉพาะด้านตามความ

ต้องการของสถานประกอบการ พยายามพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เป็นนักอุตสาหกรรม (Industry Man) นั่นคือ ความอดทน มีความขยัน และมีความรับผิดชอบ ชัยวัฒน์ บุญสิวนนท์ (2533:14) กล่าวว่า คุณภาพที่นายจ้างต้องการคือ ความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา ความขยันขันแข็ง ได้รับความรับผิดชอบ สำหรับด้านทักษะนั้น ขอเพียงความรู้พื้นฐานกว้างๆ เพราะบริษัทหรือโรงงานหลายๆ แห่ง มีเครื่องจักรที่ฝึกเพิ่มเอาเองได้ ส่วนอรรถัย เพียรธรรม (2529: 14) กล่าวว่า จากการวิเคราะห์คุณสมบัติของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการของประเทศไทย ปรากฏว่านายจ้างไม่ต้องการความรู้ทางด้านเทคนิค และทักษะเทคนิคของลูกจ้าง แต่นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ และสามารถที่จะเรียนรู้ใหม่ๆ ได้รวดเร็ว ดังนั้น ในการจัดการศึกษา จึงไม่ต้องจัดสอนด้านเทคนิคด้านใดด้านหนึ่งให้แก่เด็กมากนัก แต่ควรทำให้เด็กมีคุณสมบัติส่วนตัว และเป็นผู้พร้อมที่จะเรียนรู้ทางใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) เสนอว่า ปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์การประกอบไปด้วย หนึ่ง ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจ สอง ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ (Role Clarity And Acceptance) ก็คือ การที่พนักงานมีความเข้าใจข้อเรียกร้องของงานและเป้าหมายของงานมากน้อยเพียงใด ก็จะทุ่มเทพลังงาน เพื่อกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น ชัยวัฒน์ บุญสิวนนท์ (2533: 15-16) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ศึกษาวิชาชีพจะใช้เป็นองค์ประกอบในการเพิ่มผลผลิตของงาน (Job Productivity) ได้แก่ หนึ่ง ความรู้ที่สาขาที่ตนเรียน (Field Knowledge) สองความรู้ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Situation Knowledge) สาม ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Basic Skills) สี่ ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analytical Ability) ห้า ความสามารถที่ถูกกำหนดให้ (Allocative Ability) หก มีทัศนคติและคุณค่าในทางที่ดี (Positive Attitude and Value)

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่า คุณสมบัติและคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการ ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นพิเศษ และคุณลักษณะที่ให้ความสำคัญรองลงไป เพราะว่าสามารถจะฝึกฝนหรือเรียนรู้จากสถานศึกษาและจากสถานประกอบการได้ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในเชิงวิชาการ และทักษะ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะด้านความต้องการแรงงานในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### **คุณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพ**

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2545: 3) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพ ไว้ว่าสภาวะทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายรวมถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง สิ่งต่างๆ ที่บ่งบอกถึงบุคลิกภาพ คือ รูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง นิสัยใจคอ การพูดจา การแต่งกาย ตลอดจนแนวคิดหรือทัศนคติส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้

มนุษย์แต่ละคนแตกต่างกัน ราศีณี ช่วยพันธ์ (2545: 16, อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2540: 2) ได้ให้ความหมายว่า จิตพิสัย หมายถึง คุณลักษณะทางด้านจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด สุนทรียะ โดยเน้นจริยธรรมเป็นหลัก ส่วนภทรา นิคมานนท์ (2540: 218) กล่าวว่า ความขยันอดทน หมายถึง ความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย วิชัย วงษ์ใหญ่ (2541: 35) กล่าวว่า ความมีวินัย หมายถึง คุณลักษณะจิตใจ และพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเองและประพฤติตามระเบียบกฎกติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและของส่วนรวม พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมีวินัย ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ การควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ และความขยัน ส่วนสุพิชญา ธีระกุล (2524: 53-54) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ไว้ดังนี้ มีความสุภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองกับคนอื่น เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน มีเมตตากรุณา พยายามเข้าใจความต้องการและปัญหาของแต่ละคนให้ความสำคัญทุกคน ไม่เหยียดหยามผู้อื่น ยกย่องความรู้และความคิดริเริ่มของผู้อื่น มั่นใจในตนเองและผู้ร่วมงาน ทำตนให้เป็นที่นับถือ มีความจริงใจต่อคนอื่น และให้ความช่วยเหลือโดยบริสุทธิ์ใจ ชมเชยผู้อื่นเสมอ ยกย่องผลงานของผู้อื่นมากกว่าปกติ ปรับปรุงบุคลิกของตนเองอยู่เสมอ เรียกชื่อและจำชื่อผู้อื่นได้อย่างแม่นยำ ต้อนรับผู้มาหาด้วยสีหน้ายิ้มแย้มเพื่อให้เกิดความอบอุ่นสบายใจ และเป็นคนยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพ เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมทางด้านจิตใจ หรือความรู้สึก และสามารถแสดงออกในรูปของอารมณ์ หรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของบุคคล และความเชื่อ ได้แก่ คุณลักษณะบุคลิกภาพในการปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ ขยัน เสียสละ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ละเอียดรอบคอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้น และทัศนคติที่ดีต่องานและนายจ้าง คุณลักษณะบุคลิกภาพทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ประพฤติดี ปรับตัวเข้ากับสังคม มีเหตุผล กล้าแสดงออก บุคลิกด้านอารมณ์ ร่าเริงแจ่มใส สุขุมเยือกเย็น อ่อนโยน อ่อนน้อมและมีจิตใจเข้มแข็ง และคุณลักษณะบุคลิกภาพด้านร่างกาย ต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ คล่องแคล่ว ว่องไว กระฉับกระเฉง

### คุณลักษณะแรงงานด้านความรู้

จำเนียร จวงตระกูล (2530: 58-61) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้ว่า มีความสามารถในการเรียนรู้ มีความเข้าใจรายละเอียดของงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ หมั่นหาความรู้เพิ่มเติม เป็นคนที่ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งบางตำแหน่งเน้นคะแนนเฉลี่ยจะต้องได้ตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไป มีความรู้ทางธุรกิจ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2530: 20-25) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถไว้ว่า ความรู้ความสามารถเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานให้ประหยัดกำลังคน ประหยัดเวลาในการทำงาน หากบุคคลได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วน ราศิณี ช่วยพันธ์ (2545: 14, อังอิงกรมอาชีพศึกษา 2541: 24-25) ได้กล่าวถึง ทางด้านความรู้ คือ ต้องรู้จักคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาและมีวิจารณญาณ มีความรู้ที่จะเลือกรับสื่อที่มีคุณภาพได้ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ รู้ที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต สามารถปรับปรุงวิถีชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลก รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และรู้จักเลือกสรรสิ่งที่เหมาะสม รู้ภาษาไทย รู้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ทำความเข้าใจได้อย่างดี รู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีพื้นฐาน ทั้งที่จำเป็นต่องานและการศึกษาต่อ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ง่ายและรวดเร็ว มีความสามารถในการจัดการ รู้จักตนเอง ประเทศของตน ประเทศเพื่อนบ้าน รู้เท่าทันโลก รู้และมีความสามารถที่จะทำให้ตนและผู้อื่นมีความสุข ครอบครัวยอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ และช่วยให้สิ่งแวดล้อมยั่งยืน รู้จักในพุทธปัญญา และปรัชญาในศาสนาที่ตนนับถือ จนสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ และไม่ยึดติดกับรูปแบบหรือคำตอบใดคำตอบเดียว โดยเชื่อในข้อมูลข่าวสาร และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะแรงงานด้านความรู้ คือคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลที่ได้รับจากการศึกษา การฝึกอบรม ทั้งในระบบจากสถานศึกษา นอกกระบบจากสถานประกอบการ แต่ในการทำงานนั้นลักษณะของงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกันไป ผู้ที่ทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ จะต้องมีความรู้เฉพาะในสาขาวิชาและด้านอาชีพนั้นๆ เป็นอย่างดี จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของหัวหน้างาน นายจ้าง และสถานประกอบการ

### คุณลักษณะแรงงานด้านความสามารถ

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2523: 76) กล่าวถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยความรู้พื้นฐาน 4 ประการดังนี้ 1) พื้นความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ทำให้สามารถคาดการณ์และมองปัญหาและงานที่ทำได้ตลอด 2) ความรู้ทั่วไป จะต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางเท่าทันเหตุการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา

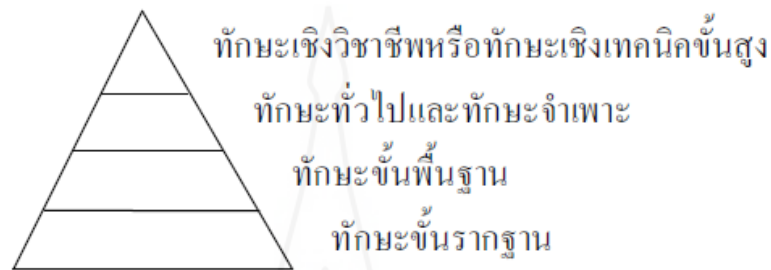
3) ทักษะและความสามารถทางภาษา สามารถใช้ถ้อยคำในการพูด การเขียน และการอ่าน 4) ความจำดี สามารถจำสิ่งต่างๆ ได้ดี ส่วนสุกัลลักษณ์ เขยชม (2551: 8-9) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมหรือความสามารถของบุคคลในการทำงานปัจจุบันและในอนาคต โดยประเมินจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับปัจจัย 3 ประการ คือ อุปสงค์ของงาน (Work Demand) สุขภาพร่างกาย (Health) และสุขภาพจิต (Mental Resource) ทาวรรณ เหมพิจิตร (2548: 34-35, อังอิง วีระชัย เขมนะสิริ 2524: 5-6) กล่าวว่า การปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ได้ใช้มาตรการดังนี้เป็นเกณฑ์ การบริหารงาน และคัดเลือกบุคคล ได้แก่ Helicopter Quality คือ ความสามารถในการที่จะมองเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือปัญหาได้กว้างไกลกว่าปกติ มีความสามารถเห็นการไหล Power of Analysis คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ สถานการณ์ หรือปัญหาที่มองเห็นภาพนั้น ได้ดี อีกทั้งจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนได้ด้วยว่า การแก้ปัญหาแต่ละอันไม่เกิดปัญหาลูกโซ่ติดตามมา Imagination คือ ความสามารถในการเชิงจินตนาการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดฝันในสิ่งใหม่ Sense of Reality คือ ความสามารถที่จะทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นจินตนาการให้กลายเป็นความจริง Human Relationship คือ ความสามารถในการเชิงมนุษยสัมพันธ์เพื่อจะปรับตนให้เข้ากับกลุ่มคน และสังคมได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะแรงงานด้านความสามารถ คือ ความพร้อมหรือความสามารถที่จะปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างถ่องแท้ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร กับใคร ที่ไหน เมื่อใด เพื่ออะไร ปริมาณเท่าไร ต้องศึกษางานและเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานทั้งคุณภาพและปริมาณ ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุ และงบประมาณ

#### **คุณลักษณะแรงงานด้านทักษะ**

พัฒนาวิ ชู โตและคณะ(2545:49-62) ทักษะ หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน(ทั้งด้านถ้อยคำและด้านการกระทำ)ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานที่กำหนด ทักษะเช่นนี้เกิดจากการฝึกฝนและการสะสมประสบการณ์โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ การเลียนแบบ การจัดการตามแบบ การปฏิบัติตามแบบ หรือการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และการปฏิบัติงานได้โดยอัตโนมัติ หรือการมีลักษณะเป็นธรรมชาติ ทักษะการทำงานของบุคคลเกิดจากส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งการบูรณาการของสิ่งที่คุณคนเรียนรู้จากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านก่อรูปเป็นทักษะขึ้นในตัวบุคคล และเรียกรูปที่ขึ้นนี้ว่า พีระมิดของทักษะ ประกอบด้วยระดับของสมรรถภาพ 4 ชั้น ดังแสดงในภาพที่ 2 คือ ระดับแรก ทักษะขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้หรือการรู้หนังสือและการคิดเลข ระดับที่สอง ทักษะขั้นพื้นฐาน เป็นทักษะที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์สูงกว่าระดับแรก เช่น การคิดคำนวณและการแก้ปัญหา ระดับสาม ทักษะทั่วไปและทักษะ

จำเพาะ โดยทักษะทั่วไปสามารถถ่ายโอนกันได้ระหว่างนายจ้างในสายอาชีพเดียวกัน เช่น ความรู้ด้านภาษาหรือการประมวลผลคำด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนทักษะจำเพาะเป็นทักษะที่เจาะจงกับนายจ้างเป็นรายๆ ไป ระดับสี่ ทักษะเชิงวิชาชีพหรือทักษะเชิงเทคนิคขั้นสูง เป็นทักษะที่บุคคลต้องลงทุนด้วยทรัพยากรต่างๆ เป็นจำนวนมากเพื่อเรียนรู้ทักษะระดับนี้ซึ่งต่างจากทักษะในระดับล่าง



ภาพที่ 2.1 พีระมิดของทักษะ

สำนักงานพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล (2554) ทักษะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานได้มีผลงานออกมามี และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะมักจะได้อาจมาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้นๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะแรงงานด้านทักษะ คือการแสดงออกในการทำงานของบุคคล ที่ได้ประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อาศัยการฝึกปฏิบัติซ้ำบ่อยๆ จนเกือบเป็นอัตโนมัติ สร้างความเคยชิน ความชำนาญและเชี่ยวชาญ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## 2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

### 2.1 ประวัติและความเป็นมา

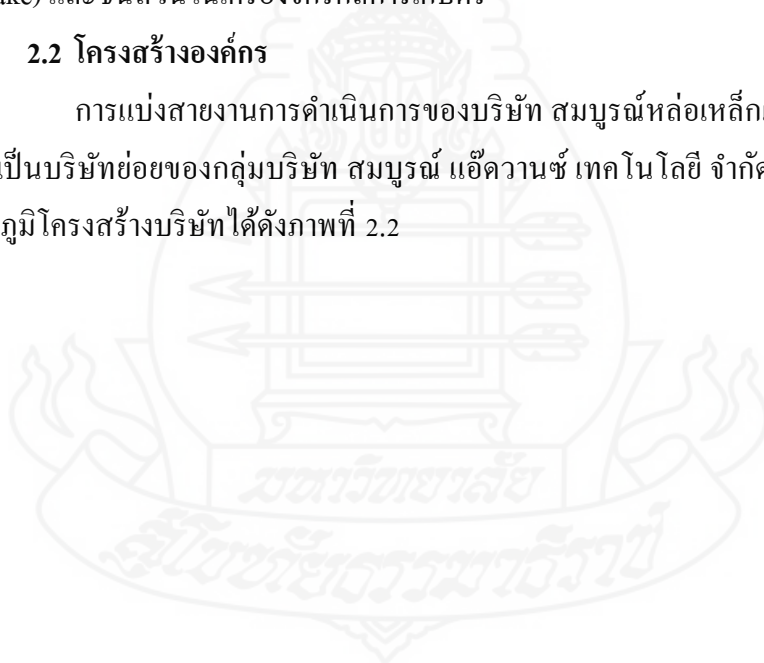
บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด เป็นบริษัทย่อยในกลุ่มบริษัท สมบูรณ์ แอ็ควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2538 ด้วยทุนจดทะเบียน 80 ล้านบาท เพื่อประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีผลิตภัณฑ์หลักคือ เพลาข้าง (Axle Shaft) มีโรงงานและสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 129 หมู่ที่ 2 ถนนบางนา-ตราด ก.ม.15 ตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ต่อมาในปี 2547 ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 226 ล้านบาท

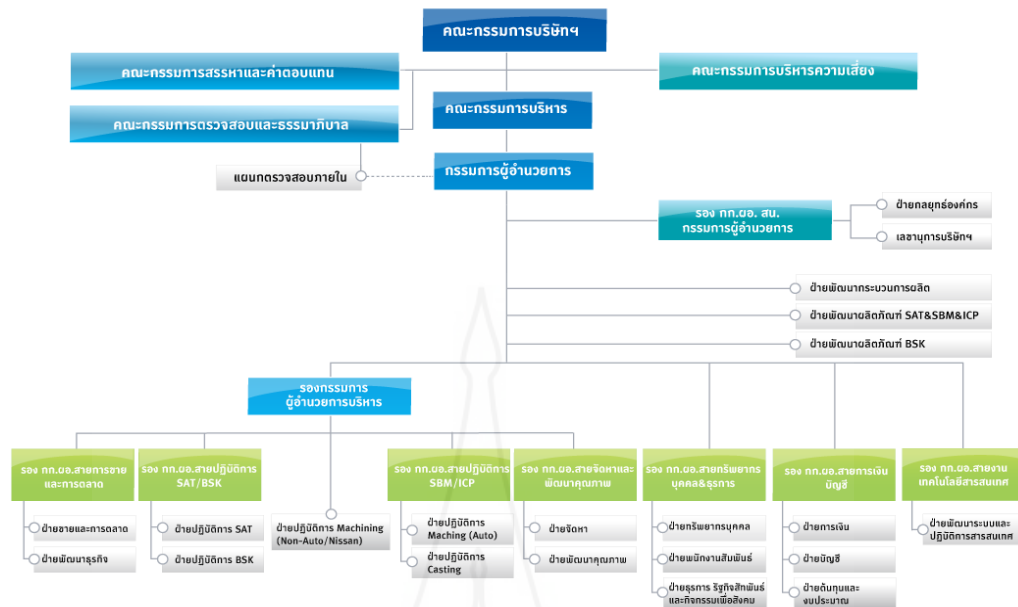
โดยเสนอขายให้กับผู้ถือหุ้นเดิม และได้แปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548 ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท แบ่งเป็นหุ้นสามัญจำนวน 300 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท บริษัทฯ มีบริษัทย่อยจำนวน 5 บริษัท ได้แก่ 1) บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด (SBM) 2) บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด (BSK) 3) บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนลแคสติ้งโปรดักส์ จำกัด (ICP) 4) บริษัท เอสบีจี อินเตอร์เนชั่นแนลเจแปน จำกัด (SIJ) ซึ่งบริษัทฯ ถือหุ้น ใน 4 บริษัทย่อยสัดส่วนร้อยละ 99.99 และ 5) บริษัท สมบูรณ์ฟอร์จจิงเทคโนโลยี จำกัด (SFT) ซึ่งบริษัทฯ ถือหุ้นสัดส่วนร้อยละ 100

ในส่วนของ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น รถยนต์นั่ง รถกระบะรถบรรทุก และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลเพื่อการเกษตร โดยกลุ่มลูกค้าหลักได้แก่ผู้ประกอบการยานยนต์ (Original Equipment Manufacturer “OEM”) ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และผู้ค้าชิ้นส่วนอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturer “REM”) โดยมีผลิตภัณฑ์หลัก ได้แก่ จานเบรก (Disc Brake) และเบรกดรัม (Drum Brake) และชิ้นส่วนในเครื่องจักรกลการเกษตร

## 2.2 โครงสร้างองค์กร

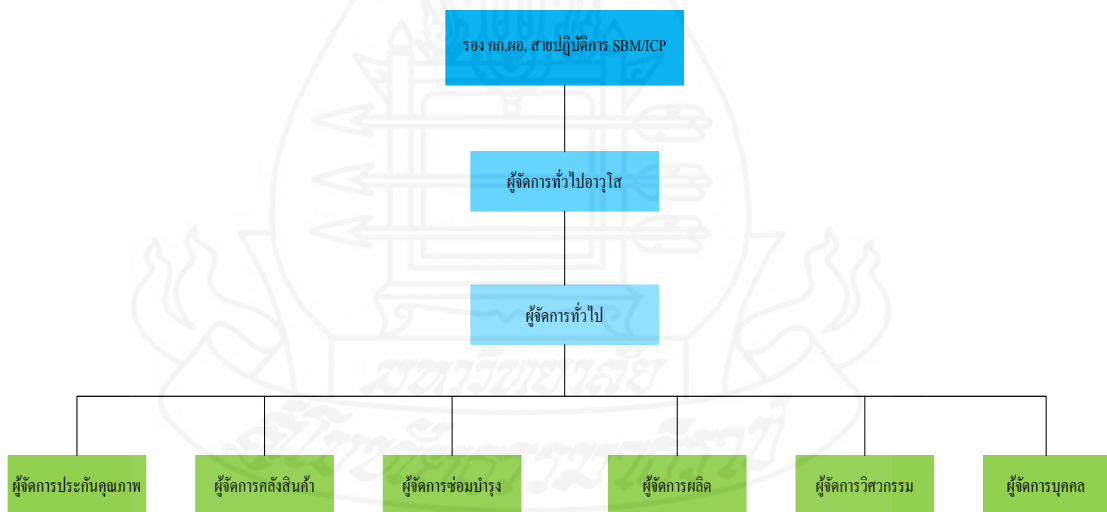
การแบ่งสายงานการดำเนินการของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของกลุ่มบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) สามารถแสดงแผนภูมิโครงสร้างบริษัทได้ดังภาพที่ 2.2





ที่มา: บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน), 2554

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)



ที่มา: บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด 2554

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด



### 2.3 เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของบริษัทในการเป็นผู้นำในการผลิตชิ้น ส่วนยานยนต์ที่เป็นเลิศในด้านคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน ที่ให้บริการลูกค้าอย่างครบวงจรและเติบโตไปพร้อมกับลูกค้า โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งเน้นให้มีระบบธรรมาภิบาล การจัดการบริหารความเสี่ยง มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทฯ จึงมีแนวทางในการบริหารองค์กรให้เติบโตขึ้น อย่างยั่งยืนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความพอดี คือ ไม่ประมาท พอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

### 2.4 บริหารองค์กร

หลักการบริหารสำคัญที่องค์กรถือปฏิบัติ อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสมดุล และยั่งยืนภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และนำองค์กรเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่อง มีหลักดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่

#### 2.4.1 วิสัยทัศน์ของผู้นำระดับสูงขององค์กร (Organization Leadership)

บริษัทฯ มีการนำและทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการตัดสินใจที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การแข่งขัน และจุดแข็งจุดอ่อน ตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจประจำปีของบริษัทฯ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาถึงความสามารถที่ทำให้เกิดความยั่งยืนแก่องค์กร

#### 2.4.2 การบริหารงานด้านลูกค้าและการตลาด (Customer Management)

เพื่อเพิ่มความสามารถด้านการแข่งขันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากบริษัทฯ จะมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการผลิตให้มีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงที่จะสร้างความเชื่อมั่น ได้ตามความต้องการของลูกค้า (Customer Requirements) แล้ว บริษัทฯ ยังคงมองเห็นโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเข้าถึงลูกค้าเพื่อการตอบสนองลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

#### 2.4.3 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic and Business Planning)

บริษัทฯ มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบสำหรับการกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่จะเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว และเชื่อมโยงสู่การวางแผนงบประมาณ การลงทุน การวางแผนทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จ (KPI) และการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในกรอบเวลาขั้นต่ำ 3 ปี และมีการวางแผนเชิงนโยบาย (Strategic Roadmap) สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมในระยะยาว 5-10 ปี

#### 2.4.4 การบริหารกระบวนการ (Process Management)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจ คือ “QCDEM” ได้แก่ คุณภาพผลิตภัณฑ์ (Quality) ต้นทุนการดำเนินงาน (Cost) การส่งมอบสินค้าหรือบริการ (Delivery) ความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรม (Engineering Capability) และความมีประสิทธิภาพทางการบริหารกระบวนการ (Process Management) ที่บริษัทฯ ได้มีการพัฒนาและการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

#### 2.4.5 บริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้พัฒนาโครงการศูนย์เรียนรู้ (SBG Learning Academy) เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการดำเนิน ให้เกิดประสิทธิผล และสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนิน กลยุทธ์หลักขององค์กร รวมทั้งการสร้างความรู้ความผูกพัน การจัดการ และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีโดยให้ครอบคลุมถึงกระบวนการ วางแผน สรรหา พัฒนาบุคลากร พัฒนาสายอาชีพ และรักษากองคนดี ตามหลัก“สานคนเก่งสร้างคนดีของกลุ่มสมบูรณ์” เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

โครงสร้างบุคลากร บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 623 คน แบ่งเป็นชาย 436 คน หญิง 187 คน แบ่งระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า 86 คน ระดับอาชีวศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. และ ปวส. 97 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย 440 คน

#### 2.4.6 การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Learning and Continuous Improvement)

เพื่อให้มีการเรียนรู้ การปรับปรุงระบบและผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มุ่ง เน้นให้พนักงานทุกระดับรวมถึงผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และภาวะผู้นำในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของการปรับปรุงหรือการตัดสินใจในดำเนินการต่างๆ สำหรับการดำเนินงานในระดับแผนงานของหน่วยต่างๆ จะต้องมีการวิเคราะห์ผลทบทวน และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ (PDCA Cycle) ทั้งในระดับปฏิบัติการประจำวัน (Routine Operation) และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร (Strategic Execution) ทั้งนี้บริษัทฯ ได้พัฒนาการจัดการสารสนเทศและความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ผ่านระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) เพื่อช่วยในการจัดการและสะดวกต่อการนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่

วิจิตรา ศักดาเพชรศิริ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการคุณลักษณะแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ระดับการศึกษาและสาขาวิชา และด้านลักษณะทั่วไป ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตัว ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะในการสื่อสาร คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน วุฒิภาวะ สุขนิสัย และความปลอดภัยในงาน ความผูกพันและความรับผิดชอบ ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการคุณลักษณะแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความต้องการคุณลักษณะแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุจิตา เผือกพิพัฒน์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อคุณลักษณะของแรงงานในพื้นที่และแรงงานนอกพื้นที่ ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงาน ไรฝีมือในพื้นที่และนอกพื้นที่ในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อคุณลักษณะของแรงงานไรฝีมือ ตามตัวแปรพื้นที่ หัวหน้างานที่มีประเภทโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะแรงงานในพื้นที่และแรงงานนอกพื้นที่ ไม่แตกต่างกัน หัวหน้างานที่มีขนาดโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของแรงงานในพื้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีขนาดโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของแรงงานนอกพื้นที่ไม่แตกต่างกัน

พราวพรรณ พลบุญ (2552) ความต้องการคุณภาพของแรงงานไทยในธุรกิจและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น: กรณีศึกษาธุรกิจและอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเชิงเหนือและพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการคุณภาพแรงงานไทยของธุรกิจภาคบริการและบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตของนักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่น โดยเน้นศึกษาความต้องการคุณภาพของแรงงานด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล พบว่า ธุรกิจและบริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพทั้งในแง่ของมาตรฐานวิชาชีพและในแง่ของคุณลักษณะเฉพาะบุคคล แต่จะให้น้ำหนักกับคุณภาพในแง่ของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมากกว่า เนื่องจากในทางเปรียบเทียบแล้วคุณลักษณะเฉพาะบุคคลนั้นสามารถฝึกฝนได้ยากกว่า ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ตลอดจนคุณสมบัติบางประการเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่

ต้องใช้เวลาในการฝึกงาน และเป็นการลงทุนในทรัพยากรบุคคลที่สูงกว่า เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของแรงงานไทยที่พึงประสงค์ของธุรกิจและบริษัทญี่ปุ่นมีทั้งที่เป็นคุณสมบัติร่วมและคุณสมบัติเฉพาะ อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติร่วมจะมีมากกว่าคุณสมบัติเฉพาะ ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นว่าองค์กรแบบญี่ปุ่นต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติคล้ายกัน

ราศิณี ช่วยพันธ์ (2545) ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษาของบุคลากรในสถานประกอบการ เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษา ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษา ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านพุทธิพิสัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านทักษะพิสัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาครัฐ มีความต้องการคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษา ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และทักษะพิสัยโดยภาพรวมและรายด้านมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

ธารทิพย์ ธรรมสอน(2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก โดยประชากร คือ ผู้บริหารและหัวหน้าผู้ควบคุมงานของสถานประกอบการทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน ต้องการคุณลักษณะที่แรงงานควรมี 3 ด้าน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยให้ความสำคัญในเรื่องของความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ คุณวุฒิตรงกับตำแหน่ง เข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถนำเสนอความคิดหรือผลงานด้วยคำพูดและการเขียนรายงานได้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด โดยมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 79 คน ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 64 คน หัวหน้าส่วน จำนวน 10 คน และผู้จัดการ จำนวน 5 คน โดยเก็บทั้งหมด

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของหน่วยงาน และระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ ได้แก่ คุณลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถและทักษะของแรงงาน

สำหรับการให้คะแนน เป็นลักษณะที่เป็นมาตราส่วน ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการวัด 5 ระดับ คือ

ความต้องการ	มากที่สุด	มีระดับคะแนน 5 คะแนน
ความต้องการ	มาก	มีระดับคะแนน 4 คะแนน
ความต้องการ	ปานกลาง	มีระดับคะแนน 3 คะแนน
ความต้องการ	น้อย	มีระดับคะแนน 2 คะแนน
ความต้องการ	น้อยสุด	มีระดับคะแนน 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงงานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ แจกขอความร่วมมือกับผู้จัดการทุกหน่วยงานตามกลุ่มตัวอย่างของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

3.2 แจกแบบสอบถามพร้อมขอความร่วมมือกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

3.3 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ในเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package of the Social Sciences) สรุปตามส่วนประกอบโครงสร้างแบบสอบถามได้ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ ได้จากข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาแปลผลคะแนนตามแบบของ จอร์น ดับบลิว เบสต์ (John W. Best, หน้า 44) มีเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มีระดับความต้องการมากที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มีระดับความต้องการมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	มีระดับความต้องการปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีระดับความต้องการน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด โดยการจัดเรียงลำดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ ตามความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าวิกฤตที่ (t-Test) ) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลและหาระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด” เป็นการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ โดยหัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืน 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.3 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.04 Yamane (1973) เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนจำนวน 10 ชุดนั้น สาเหตุที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืน เพราะมีหัวหน้างานลาออกจำนวน 6 คน และอีก 4 คน ปรับโยกย้ายไปบริษัทอื่นในกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบาย

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงของหัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด



## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ตัว คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดหน่วยงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (69 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	5	7.3
26 – 35 ปี	45	65.2
มากกว่า 36 ปี	19	27.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	49.3
ปริญญาตรี	28	40.6
ปริญญาโท	7	10.1
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	23	33.3
สมรส	43	62.3
หย่าร้าง	3	4.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (69 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
1 – 5 ปี	24	34.8
6 – 10 ปี	19	27.5
11 – 15 ปี	19	27.5
16 – 20 ปี	3	4.3
21 – 25 ปี	2	2.9
26 – 30 ปี	1	1.4
30 ปีขึ้นไป	1	1.4
<b>ขนาดหน่วยงาน</b>		
ขนาดเล็ก มีแรงงาน 1-15 คน	18	26.1
ขนาดกลาง มีแรงงาน 16-50 คน	26	37.7
ขนาดใหญ่ มีแรงงานมากกว่า 51- คน	25	36.2
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
หัวหน้างาน	54	78.3
หัวหน้าส่วนงาน	10	14.5
ผู้จัดการ	5	7.2

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลของหัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็ก เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 26 - 35 ปี คือ ร้อยละ 65.2 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 36 ปี ร้อยละ 27.5 และน้อยที่สุดกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 7.3

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนักคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.6 และส่วนกลุ่มที่เป็นส่วนน้อยคือ ปริญญาโท มีเพียงร้อยละ 10.1

สถานภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาสถานภาพโสดในสัดส่วนร้อยละ 33.3 และสถานภาพหย่าร้างร้อยละ 4.3

ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้างานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี และ ช่วง 11 - 15 ปี ในอัตราเท่ากันที่ร้อยละ 27.5 ช่วง 16 - 20 ปี ร้อยละ 4.3 ต่อไปช่วง 21 - 25 ปี ร้อยละ 2.9 และช่วง 26 - 30 ปี และช่วงอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.4 เท่ากัน

ขนาดหน่วยงาน หัวหน้างานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีจำนวนแรงงานภายใต้การบังคับบัญชาในหน่วยงาน ขนาดกลาง (มีจำนวนแรงงาน 16-50 คน) และขนาดใหญ่ (มีจำนวนแรงงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป) ในอัตราที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คิดเป็นร้อยละ 37.7 และ 36.2 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานขนาดเล็ก (จำนวนแรงงาน 1-15 คน) ร้อยละ 26.1

ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 78.3 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และตำแหน่งระดับผู้จัดการ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.2

## **ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด**

เป็นการนำเสนอคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด โดยทำการศึกษาคุณลักษณะแรงงาน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทักษะซึ่งสามารถวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท  
สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

คุณลักษณะแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน	4.58	0.405	ความต้องการมากที่สุด
ด้านความรู้ของแรงงาน	3.94	0.422	ความต้องการมาก
ด้านความสามารถของแรงงาน	3.80	0.533	ความต้องการมาก
ด้านทักษะของแรงงาน	4.27	0.388	ความต้องการมาก
รวม	4.19	0.298	ความต้องการมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีความต้องการในภาพรวมระดับความต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.58 ส่วนด้านทักษะของแรงงาน ด้านความรู้ของแรงงาน และด้านความสามารถของแรงงาน อยู่ในระดับความต้องการมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 3.94 และ 3.80 ตามลำดับ

ในการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านบุคลิกภาพมีคำถาม 10 ข้อ พบว่า ระดับความต้องการในข้อคำถามแสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างาน  
ต้องการด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
1) มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร	4.75	0.526	มากที่สุด
2) มีความรับผิดชอบต่อการทำงานงานที่ได้รับมอบหมาย	4.94	0.291	มากที่สุด
3) มีความขยันและอดทนต่อการทำงาน	4.71	0.517	มากที่สุด
4) มีความเสียสละ พร้อมปฏิบัติเมื่อได้รับการร้องขอ	4.65	0.590	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ ต้องการ
5) มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน รักษาความลับ ผลประโยชน์ ทรัพย์สินต่างๆ	4.58	0.604	มากที่สุด
6) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	4.70	0.602	มากที่สุด
7) ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท อย่างเคร่งครัด	4.61	0.752	มากที่สุด
8) ความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมต่อผู้บังคับบัญชา	4.29	0.688	มาก
9) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการปรับตัว เข้าสังคม	4.29	0.688	มาก
10) การแต่งกายถูกต้องเหมาะสม	4.32	0.757	มาก
รวม	4.58	0.405	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการในด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

ในการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านความรู้มีคำถาม 7 ข้อ พบว่า ระดับความต้องการในข้อคำถามแสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างาน  
ต้องการด้านความรู้

ด้านความรู้ของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ ต้องการ
11) มีความรู้ด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพในแขนงที่ เหมาะกับตำแหน่งงาน	2.93	0.913	ปานกลาง
12) ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและสามารถ ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.67	0.679	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านความรู้ของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
13) มีความรู้และความเข้าใจระบบคุณภาพ ISO TS16949	3.42	0.775	ปานกลาง
14) มีความรู้และสามารถปฏิบัติเกี่ยวกับ 5 ส.	3.72	0.856	มาก
15) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้และควบคุม บำรุงรักษา เครื่องมือวัด	4.29	0.730	มาก
16) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการทำงาน	3.43	0.899	ปานกลาง
17) ความรู้เกี่ยวกับความภัยในการทำงาน	4.13	0.906	มาก
รวม	3.94	0.422	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการในด้านความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ในการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านความสามารถมีคำถาม 7 ข้อพบว่าระดับความต้องการในข้อคำถามแสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านความสามารถ

ด้านความสามารถของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
18) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา อย่างถูกต้อง	4.88	0.323	มากที่สุด
19) มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้ดี	3.93	0.896	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านความสามารถของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
20) สามารถวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหา	3.57	1.007	มาก
21) มีความสามารถในการนำเสนอและเขียนรายงาน อย่างถูกต้อง	3.61	0.943	มาก
22) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.80	0.884	มากที่สุด
23) มีความสามารถในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ใหม่เพื่อพัฒนางาน	3.38	1.001	ปานกลาง
24) มีความสามารถในการทำงานภายใต้แรงกดดัน ได้ดี	3.42	0.946	ปานกลาง
รวม	4.27	0.388	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการในด้านความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ในการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านทักษะมีคำถาม 6 ข้อ พบว่า ระดับความต้องการในข้อคำถาม แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการด้านทักษะ

ด้านทักษะของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความต้องการ
25) มีทักษะการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ดูแลรักษาอย่างดี	4.32	0.717	มาก
26) มีทักษะการปฏิบัติงานมีความชำนาญในงานที่ รับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	4.52	0.609	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านทักษะของแรงงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ ต้องการ
27) มีทักษะการควบคุมเวลา ปฏิบัติงานสำเร็จตาม กำหนดเวลา	4.67	0.560	มากที่สุด
28) มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาไทยเพื่อการ ติดต่อสื่อสารได้แก่ พูด อ่าน ฟัง เขียน ได้อย่าง ถูกต้อง	3.84	0.918	มาก
29) มีทักษะการใช้วัสดุอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประหยัด ควบคุมปริมาณการใช้ไม่เกินเป้าหมาย	3.86	0.809	มาก
30) มีทักษะความปลอดภัย มีจิตสำนึกและปฏิบัติ ตามข้อกำหนดความปลอดภัยอยู่เสมอ	4.41	0.646	มาก
รวม	4.27	0.388	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการในด้านความทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ t-Test และ ANOVA ในการทดสอบ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับความต้องการและความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความต้องการ สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t - Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) ตามสมมติฐาน ดังนี้

#### สมมติฐานที่ 1

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีความต้องการคุณลักษณะแรงงานในด้านต่างๆ ในระดับความต้องการที่แตกต่างกัน



จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัทสมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีความต้องการในระดับความต้องการมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน มีระดับความต้องการมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.58 ส่วนด้านทักษะของแรงงาน ด้านความรู้ของแรงงาน และด้านความสามารถของแรงงาน อยู่ในระดับความต้องการมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 3.94 และ 3.80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านของข้อคำถามคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการสามอันดับแรก พบว่า ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร และความขยัน อดทนต่อการทำงาน ที่ค่าเฉลี่ย 4.94, 4.75 และ 4.71 ตามลำดับ

ด้านทักษะของแรงงาน ได้แก่ ทักษะการควบคุมเวลาปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนดเวลา ทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และทักษะความปลอดภัย มีจิตสำนึกปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัย ที่ค่าเฉลี่ย 4.67, 4.52 และ 4.41 ตามลำดับ

ด้านความรู้ของแรงงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ความรู้เกี่ยวกับการใช้ควบคุม บำรุงรักษาเครื่องมือวัด และความรู้เกี่ยวกับความภัยในการทำงาน ที่ค่าเฉลี่ย 4.67, 4.29 และ 4.13 ตามลำดับ

ด้านความสามารถของแรงงาน ได้แก่ ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ที่ค่าเฉลี่ย 4.88, 4.80 และ 3.93 ตามลำดับ

## **สมมติฐานที่ 2**

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

### **สมมติฐานที่ 2.1**

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.490	2	0.245	1.518	0.227
	ภายในกลุ่ม	10.662	66	0.162		
	รวม	11.152	68			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.120	2	0.060	0.329	0.721
	ภายในกลุ่ม	11.995	66	0.182		
	รวม	12.114	68			
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.007	0.023	0.977
	ภายในกลุ่ม	20.780	66	0.315		
	รวม	20.794	68			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.281	2	0.140	0.932	0.399
	ภายในกลุ่ม	9.951	66	0.151		
	รวม	10.232	68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.136	2	0.068	0.756	0.474
	ภายในกลุ่ม	5.915	66	0.090		
	รวม	6.050	68			

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

### สมมติฐานที่ 2.2

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.043	2	0.021	0.126	0.882
	ภายในกลุ่ม	11.110	68	0.168		
	รวม	11.152	68			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.030	0.167	0.847
	ภายในกลุ่ม	12.053	66	0.183		
	รวม	12.114	68			
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.781	2	2.391	9.854	0.000*
	ภายในกลุ่ม	16.013	66	0.243		
	รวม	20.794	68			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.101	2	0.051	0.330	0.720
	ภายในกลุ่ม	10.131	66	0.153		
	รวม	10.232	68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.308	2	0.154	1.773	0.178
	ภายในกลุ่ม	5.742	66	0.087		
	รวม	6.050	68			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อ เหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะ แรงงานภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าหัวหน้างานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานด้านความสามารถที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 2.3

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามสถานภาพ

คุณลักษณะแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.295	2	0.147	0.896	0.413
	ภายในกลุ่ม	10.858	68	0.165		
	รวม	11.152	68			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.076	0.418	0.660
	ภายในกลุ่ม	11.963	66	0.181		
	รวม	12.114	68			
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.421	2	0.21	0.681	0.509
	ภายในกลุ่ม	20.374	66	0.309		
	รวม	20.794	68			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.096	0.629	0.536
	ภายในกลุ่ม	10.041	66	0.152		
	รวม	10.232	68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.114	2	0.057	0.636	0.533
	ภายในกลุ่ม	5.936	66	0.090		
	รวม	6.050	68			

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและ รายด้าน

### สมมติฐานที่ 2.4

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

คุณลักษณะแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.341	6	0.224	1.413	0.224
	ภายในกลุ่ม	9.811	62	0.166		
	รวม	11.152	68			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.568	6	0.095	0.527	0.786
	ภายในกลุ่ม	11.141	62	0.180		
	รวม	11.709	68			
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.191	6	0.198	0.686	0.662
	ภายในกลุ่ม	17.950	62	0.153		
	รวม	19.141	68			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.253	6	0.209	1.442	0.213
	ภายในกลุ่ม	8.981	62	0.153		
	รวม	10.233	68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.765	6	0.128	1.495	0.195
	ภายในกลุ่ม	5.288	62	0.085		
	รวม	6.054	68			

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

### สมมติฐานที่ 2.5

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามขนาดหน่วยงาน

คุณลักษณะแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.605	2	0.302	1.892	0.159
	ภายในกลุ่ม	10.548	68	0.160		
	รวม	11.152	68			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.946	2	0.473	2.797	0.068**
	ภายในกลุ่ม	11.168	66	0.169		
	รวม	12.114	68			
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.650	2	0.825	2.845	0.065**
	ภายในกลุ่ม	19.144	66	0.290		
	รวม	20.794	68			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	0.249	0.781
	ภายในกลุ่ม	10.156	66	0.154		
	รวม	10.232	68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.064	2	0.032	0.350	0.706
	ภายในกลุ่ม	5.987	66	0.091		
	รวม	6.050	68			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาพรวมหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรู้และด้านความสามารถของแรงงานมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

### สมมติฐานที่ 2.6

หัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

คุณลักษณะแรงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.834	2	0.417	2.667	0.077**
	ภายในกลุ่ม	10.319	68	0.156		
	รวม	11.152	68			
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.500	2	0.250	1.421	0.249
	ภายในกลุ่ม	11.614	66	0.176		
	รวม	12.114	68			
ด้านความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.026	2	1.513	5.620	0.006*
	ภายในกลุ่ม	17.768	66	0.269		
	รวม	20.794	68			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.198	2	0.099	0.650	0.525
	ภายในกลุ่ม	10.034	66	0.152		
	รวม	10.232	68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.222	2	0.111	1.258	0.291
	ภายในกลุ่ม	5.828	66	0.088		
	รวม	6.050	68			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาพรวมหัวหน้างานของบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าหัวหน้างานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่แตกต่างกันในด้านความสามารถของ

แรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในด้านบุคลิกภาพของแรงงานมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงาน ของหัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงานของหัวหน้างาน  
บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
<b>ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน</b>		
1) แรงงานต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานเสร็จ ทันเวลาที่กำหนด	3	15
2) แรงงานควรปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ทั้งต่อเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างาน	4	20
3) แรงงานต้องมีความขยัน เสียสละ ทุ่มเทกับการทำงาน	4	20
4) แรงงานต้องมีความซื่อสัตย์รายงานข้อเท็จจริงเมื่อเกิด ความผิดพลาดจากการทำงาน	2	10
5) ไม่รักษาทรัพย์สินบริษัท เครื่องมือ อุปกรณ์สูญหาย	1	5
<b>ด้านความสามารถของแรงงาน</b>		
1) แรงงานต้องมีการพัฒนาความสามารถให้ทันกับ เทคโนโลยีใหม่ๆ	1	5
2) แรงงานขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ขาดความ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น	1	5
3) แรงงานควรปรับปรุงความสามารถแสดงความคิดเห็นใน การปรับปรุงแก้ไขปัญหา	2	10



ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
<b>ข้อเสนอแนะ</b>		
1) แรงงานต้องพัฒนาทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบประจำ	1	5
2) แรงงานต้องมีทักษะการใช้วัสดุ เครื่องมือ เครื่องจักรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	1	5
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงานของหัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานเสนอแนะในด้านบุคลิกภาพของแรงงานมากที่สุด ความถี่ 14 คิดเป็นร้อยละ 70 มีดังนี้ แรงงานไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่ตรงต่อเวลา ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดความเคารพต่อหัวหน้างาน ขาดความขยันหมั่นเพียรวิริยะอุตสาหะ ขี้เกียจ มีความอดทนน้อย และไม่ซื่อสัตย์ ไม่รักษาทรัพย์สินของบริษัท รองลงมาคือ ด้านความสามารถของแรงงาน ความถี่ 4 คิดเป็นร้อยละ 20 โดยเสนอแนะแรงงานต้องมีความสามารถในการพัฒนาตัวเองให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การมีไหวพริบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การเสนอความคิดเห็น และรองลงมาคือด้านทักษะของแรงงาน ที่ความถี่ 2 คิดเป็นร้อยละ 10 หัวหน้างานเสนอแนะ แรงงานควรเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และทักษะการใช้วัสดุ เครื่องมือ เครื่องจักร

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานหัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด” นำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพนักงานระดับแรงงาน ในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 79 คน ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 64 คน หัวหน้าส่วน จำนวน 10 คน และผู้จัดการ จำนวน 5 คน โดยเก็บทั้งหมด

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย คำถามปลายปิด (Close-ended Question) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของหน่วยงาน และระดับตำแหน่ง

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพของแรงงาน มีคำถามจำนวน 10 ข้อ ด้านความรู้ของแรงงาน มีคำถามจำนวน 7 ข้อ ด้านความสามารถของแรงงาน มีคำถามจำนวน 7 ข้อ และด้านทักษะของแรงงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ รวมคำถามในส่วนที่ 2 ทั้งหมดจำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบใช้ Likert Scale

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงงานในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจำนวน 69 ชุด ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากประชากร 79 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.04 Yamane (1973) มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วนดังนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคล

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความต้องการ

3) การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

### 1.3 ผลการศึกษา

#### 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็ก เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.6 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.8 สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 62.3 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในช่วง 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 ขนาดหน่วยงานขนาดกลางมีจำนวนแรงงาน 16–50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 68.1

#### 1.3.2 ระดับคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ

พบว่า หัวหน้างาน บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็ก เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด มีความต้องการคุณลักษณะแรงงานแต่ละด้านในระดับความต้องการที่แตกต่างกัน ด้านบุคลิกภาพของแรงงานมีระดับความต้องการมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.58 ด้านทักษะของแรงงาน ด้านความรู้ของแรงงาน และด้านความสามารถของแรงงาน อยู่ในระดับความต้องการมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 3.94 และ 3.80 ตามลำดับ

1.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงาน

- 1) หัวหน้างานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน
- 2) หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการคุณลักษณะแรงงานด้านความสามารถ มีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 3) หัวหน้างานที่สถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน
- 4) หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานไม่แตกต่างกัน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) หัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการคุณลักษณะแรงงานด้านความรู้และด้านความสามารถมีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

6) หัวหน้างานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานที่แตกต่างกันในด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีระดับความต้องการคุณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อ เหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด” พบว่า คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการแต่ละด้านใน ระดับความต้องการที่แตกต่างกัน โดยคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการมากที่สุดคือ คุณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ราศินี ช่วยพันธ์ (2545: 46) ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษาของบุคลากรในสถานประกอบการ เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน รัชฎาภรณ์ พัฒนะ (2550: 119) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตสาขาเซรามิก ในเขตอุตสาหกรรมเซรามิกไทย พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพในระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรู้ความสามารถ วิจิตรา ศักดาเพชรศิริ (2544: 53) ศึกษาเรื่องความต้องการคุณลักษณะแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง พบว่า ความต้องการคุณลักษณะแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง ในด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวอยู่ในระดับมาก และสุจิตา เฟือกพิพัฒน์ (2546: 59) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อคุณลักษณะของแรงงานในพื้นที่และแรงงานนอกพื้นที่ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า หัวหน้างานที่มีประเภทโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะแรงงานในพื้นที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของหน่วยงาน และระดับตำแหน่ง มีระดับความต้องการ คูณลักษณะแรงงานแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ และประสพการณ์ใน ตำแหน่งปัจจุบันมีระดับความต้องการคูณลักษณะแรงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กรณีการวิจัยตันทันท์ (2540) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงาน อุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมขนาด กลาง และขนาดใหญ่มีความต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความประพฤติ และความรู้ความสามารถทั่วไปไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา ด้านขนาดของหน่วยงาน และด้านระดับตำแหน่งมีความต้องการคูณลักษณะแรงงานราย ด้านแตกต่างกัน ดังนี้ หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความต้องการคูณลักษณะ แรงงานด้านความสามารถแตกต่างกัน หัวหน้างานที่มีปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความต้องการคูณลักษณะแรงงานด้านความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้า งานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความต้องการคูณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพและด้าน ความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ราศิณี ช่วยพันธ์ (2545: 38) ศึกษาความ ต้องการเกี่ยวกับคูณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษาของบุคลากรในสถานประกอบการ เขตอำเภอ เมือง จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน มี ความต้องการเกี่ยวกับคูณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษาด้านพุทธิพิสัยแตกต่างกันรัชฎาภรณ์ พัฒนะ (2550: 120) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ห้ความพึงพอใจด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิต สาขาเซรามิก ในเขตอุตสาหกรรมเซรามิกไทย พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้ใช้บัณฑิต มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตในด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับระดับหรือตำแหน่งของผู้ใช้บัณฑิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิตด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา คูณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็ก เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ครั้งนี้และข้อเสนอแนะในการทำการศึกษากครั้งต่อไป ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 จากผลการศึกษา คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล่เกินยิวอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า หัวหน้างานมีความต้องการคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของแรงงานอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด และจากข้อเสนอแนะของหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถามยังพบว่า แรงงานขาดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเหมือนกัน ดังนั้นบริษัทควรนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านบุคลิกภาพ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนคุณลักษณะและสมรรถนะของบุคลากร เนื่องจากที่ผ่านมาทั้งสถานประกอบการและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ จากข้อเสนอแนะคุณลักษณะแรงงานด้านบุคลิกภาพที่หัวหน้างานต้องการในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์

3.1.2 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ผลิตแรงงานป้อนให้สถานประกอบการจำนวนมาก ควรปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้ความสำคัญการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เช่น ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความมีระเบียบ เป็นต้น ซึ่งเป็นการปลูกฝังคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพให้กับนักเรียนนักศึกษา ก่อนจบออกไปทำงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการเฉพาะภายในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล่เกินยิวอุตสาหกรรม จำกัด เท่านั้น ฉะนั้นในการทำการศึกษาครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรพิจารณาประเด็นดังนี้

3.2.1 ขยายขอบเขตการศึกษาให้มีพื้นที่ครอบคลุมสถานประกอบการมากขึ้น เช่น บริษัทในกลุ่ม พื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรม พื้นที่ในเขตจังหวัด หรือพื้นที่ตามภูมิภาค

3.2.2 ศึกษาความต้องการคุณลักษณะแรงงานตามความต้องการของผู้บริหารของสถานประกอบการ

3.2.3 ควรมีการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้หัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง และสามารถเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กรณีการ ิยะตานนท์ (2540) “ความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546) *ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์* กรุงเทพมหานคร: สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- จำเนียร จวงตระกูล (2530) “ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ” กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ชัยวัฒน์ บุญสิวนนท์ (2533) “ความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี” อุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพนิมิต
- ธารทิพย์ ธรรมสอน (2542) “การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก” กำแพงเพชร สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
- นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2530) *ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พราวพรรณ พลบุญ (2552) *โครงการความต้องการคุณภาพแรงงานไทยในธุรกิจและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น: กรณีศึกษาธุรกิจและอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- ไพโรจน์ จงภักดี (2539) “ศึกษาความต้องการวิชาชีพของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ไพศาล หวังพานิช (2531) *วิธีวิจัย งานส่งเสริมและตำรา* กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรณี กীরดีบุตร (2529) *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

- รัชฎาภรณ์ พัฒนะ (2550) “การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตสาขา  
เซรามิก ในเขตอุตสาหกรรมเซรามิกไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ราศิณี ช่วยพันธ์ (2545) “ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานระดับอาชีวศึกษาของ  
บุคลากรในสถานประกอบการ เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
- รุ่งทิพย์ มงคลธนาภรณ์ (2538) “ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันตก  
ของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัชรินทร์ ศิริพาณิชย์ (2535) “การศึกษาความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคและ  
การพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- วิจิตรา ศักดาเพชรศิริ (2544) “ศึกษาความต้องการคุณลักษณะแรงงานของสถานประกอบการใน  
จังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- หฤทัย เขาวะวณิช (2535) *สรุปผลการอภิปรายเรื่อง การบริหารอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพ* ในเอกสาร  
ประกอบการประชุมผู้บริหาร สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
- สังัด อุทรานันท์ (2529) *การนิเทศการศึกษา* กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ ภาควิชาบริหาร  
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมบูรณ์ บัวบาน (2535) “ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการใน  
จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา  
บริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2551) *สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (ทุนมนุษย์)* กรุงเทพมหานคร:  
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- สุจิตา เผือกพิพัฒน์ (2546) “ความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อคุณลักษณะของแรงงานในพื้นที่  
และแรงงานนอกพื้นที่ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุพิชญา ชีระกุล (2524) *การนิเทศการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร

- สุภลักษณ์ เขษม (2555) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อกิษฐ์ ไม้งาม (2540) “คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อรทัย เพียรธรรม (2529) “ความต้องการของกลุ่มคนต่างอาชีพเกี่ยวกับการศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Best, J. W., & Kahn, J.V. (1993). *Research in Education*. (7<sup>th</sup> Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Yamane, Taro (1973). *Statistics an Introduction Analysis* (2<sup>nd</sup> Ed.). New York: Harper & Row Publisher.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

## แบบสอบถาม

### เรื่อง คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการ บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

ตอนที่ 3: ความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงงานภายในบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

กรุณาตอบแบบสอบถามแต่ละข้อตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่าน พร้อมนี้ขอขอบพระคุณในความร่วมมือที่ได้รับจากท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ตอนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามสภาพความเป็นจริง

1. อายุ ..... ปี
2. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
3. สถานภาพการสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง	

## 4. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

- |                                      |                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี    | <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี  | <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี  | <input type="checkbox"/> 26 – 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 30 ปีขึ้นไป |                                     |

## 5. ขนาดของหน่วยงาน

- ขนาดเล็ก มีจำนวนแรงงาน 1 – 15 คน
- ขนาดกลาง มีจำนวนแรงงาน 16 – 50 คน
- ขนาดใหญ่ มีจำนวนแรงงานมีมากกว่า 51 คน

## 6. ระดับหรือตำแหน่ง

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าหน่วยงาน | <input type="checkbox"/> หัวหน้าส่วนงาน |
| <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ       |   |

**ตอนที่ 2: คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยใช้เกณฑ์ที่พิจารณาดังนี้

- |   |         |                        |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ความต้องการ มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ความต้องการ มาก        |
| 3 | หมายถึง | ความต้องการ ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ความต้องการ น้อย       |
| 1 | หมายถึง | ความต้องการ น้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2.1 บุคลิกภาพของแรงงาน</b> ท่านมีความต้องการแรงงานที่มีบุคลิกภาพด้านต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด					
1. มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร					
2. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. มีความขยันและอดทนต่อการทำงาน					
4. มีความเสียสละ พร้อมปฏิบัติเมื่อได้รับการร้องขอ					
5. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน รักษาความลับ ผลประโยชน์ ทรัพย์สินต่างๆ					
6. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
7. ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทอย่าง เคร่งครัด					
8. ความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมต่อผู้บังคับบัญชา					
9. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการปรับตัวเข้าสังคม					
10. การแต่งกายถูกต้องเหมาะสม					
<b>2.2 ด้านความรู้ของแรงงาน</b> ท่านมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ด้านต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด					
11. มีความรู้ด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพในแขนงที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน					
12. ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง					
13. มีความรู้และความเข้าใจระบบคุณภาพ ISO TS16949					
14. มีความรู้และสามารถปฏิบัติเกี่ยวกับ 5 ส.					
15. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้และควบคุม บำรุงรักษาเครื่องมือวัด					
16. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการทำงาน					
17. ความรู้เกี่ยวกับความภัยในการทำงาน					



รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2.3 ด้านความสามารถของแรงงาน</b> ท่านมีความต้องการแรงงานที่มีความสามารถด้านต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด					
18. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา อย่างถูกต้อง					
19. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้ดี					
20. สามารถวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา					
21. มีความสามารถในการนำเสนอและเขียนรายงานอย่าง ถูกต้อง					
22. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
23. มีความสามารถในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่เพื่อ พัฒนางาน					
24. มีความสามารถในการทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี					
<b>2.3 ด้านทักษะของแรงงาน</b> ท่านมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด					
25. มีทักษะการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอย่าง ถูกต้อง ปลอดภัย ดูแลรักษาอย่างดี					
26. มีทักษะการปฏิบัติงานมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง					
27. มีทักษะการควบคุมเวลา ปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนดเวลา					
28. มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาไทยเพื่อการติดต่อสื่อสารได้แก่ พูด อ่าน ฟัง เขียน ได้อย่างถูกต้อง					
29. มีทักษะการใช้วัสดุอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและ ประหยัด ควบคุมปริมาณการใช้ไม่เกินเป้าหมาย					
30. มีทักษะความปลอดภัย มีจิตสำนึกและปฏิบัติตามข้อกำหนด ความปลอดภัยอยู่เสมอ					

**ตอนที่ 3: ความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะแรงงานภายในบริษัท  
สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ศักดิ์สิทธิ์ เขื่อนแก้ว



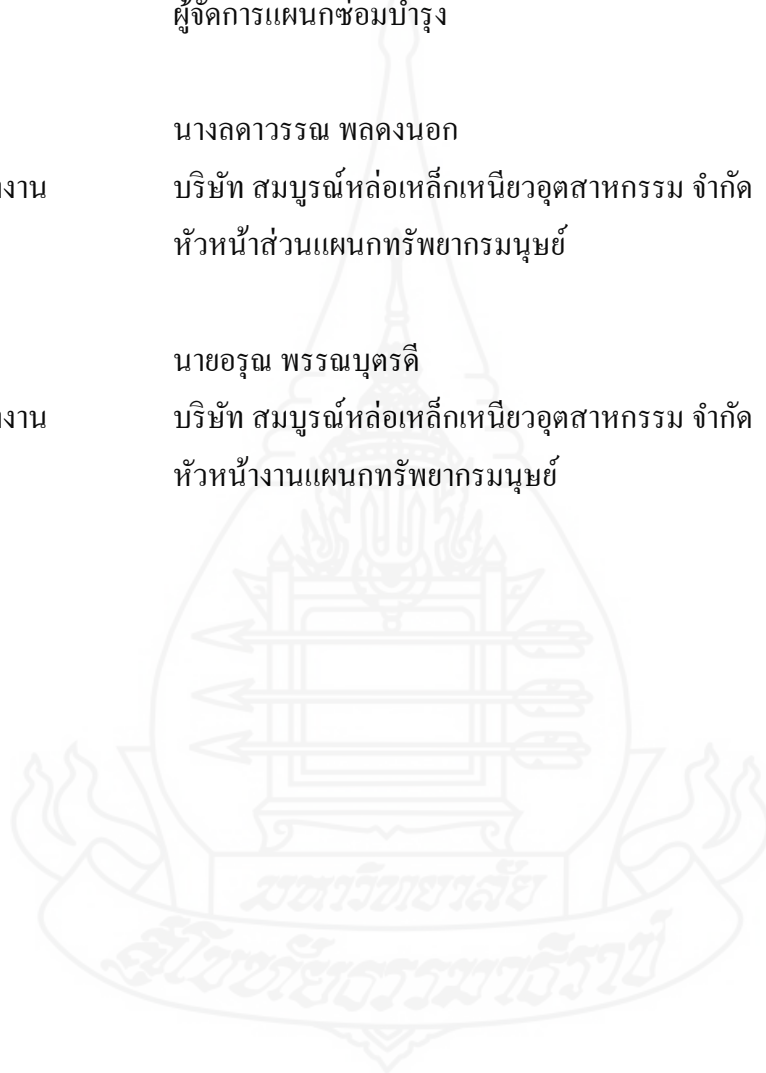


**ภาคผนวก ข**

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ชื่อ	นายประเสริฐ ทองนุ้ย
สถานที่ทำงาน	บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกซ่อมบำรุง
ชื่อ	นางลดาพรรณ พลดงนอก
สถานที่ทำงาน	บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้าส่วนแผนกทรัพยากรมนุษย์
ชื่อ	นายอรุณ พรรณบุตรดี
สถานที่ทำงาน	บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้างานแผนกทรัพยากรมนุษย์





ภาคผนวก ค

แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

## แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

### คำชี้แจง

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

- + 1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้อง  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ  
 - 1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	อายุ				
2	ระดับการศึกษา				
3	สถานภาพการสมรส				
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน				
5	ขนาดของหน่วยงาน				
6	ระดับตำแหน่ง				

### ตอนที่ 2 คุณลักษณะแรงงานที่หัวหน้างานต้องการบริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<b>2.1 บุคลิกภาพของแรงงาน</b>				
1. มีทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร				
2. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานงานที่ได้รับมอบหมาย				
3. มีความขยันและอดทนต่อการทำงาน				

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4. มีความเสถียร พร้อมปฏิบัติเมื่อได้รับการร้องขอ				
5. มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน รักษาความลับ ผลประโยชน์ ทรัพย์สินต่างๆ				
6. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน				
7. ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทอย่าง เคร่งครัด				
8. ความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมต่อผู้บังคับบัญชา				
9. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการปรับตัวเข้า สังคม				
10. การแต่งกายถูกต้องเหมาะสม				
<b>2.2 ด้านความรู้ของแรงงาน</b>				
11. มีความรู้ด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพในแขนงที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน				
12. ความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ				
13. มีความรู้และความเข้าใจระบบคุณภาพ ISO TS16949				
14. มีความรู้เกี่ยวกับ 5 ส.				
15. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวัด				
16. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการทำงาน				
17. ความรู้เกี่ยวกับความภัยในการทำงาน				
<b>2.3 ด้านความสามารถของแรงงาน</b>				
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา อย่างถูกต้อง				
2. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงาน ได้ดี				
3. สามารถวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา				
4. มีความสามารถในการนำเสนอและเขียนรายงานอย่าง ถูกต้อง				

ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม				
6. มีความสามารถในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางาน				
7. มีความสามารถในการทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี				
<b>2.4 ด้านทักษะของแรงงาน</b>				
8. มีทักษะการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ดูแลรักษาอย่างดี				
9. มีทักษะการปฏิบัติงานมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง				
10. มีทักษะการควบคุมเวลา ปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนดเวลา				
11. มีทักษะการสื่อสาร ใช้ภาษาไทยเพื่อการติดต่อสื่อสารได้แก่ พูด อ่าน ฟัง เขียน ได้อย่างถูกต้อง				
12. มีทักษะการใช้วัสดุอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประหยัด ควบคุมปริมาณการใช้ไม่เกินเป้าหมาย				
13. มีทักษะความปลอดภัย มีจิตสำนึกและปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยอยู่เสมอ				

ลงชื่อ .....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

...../...../.....



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายศักดิ์สิทธิ์ เชื้อนแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	17 มีนาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเสริมงาน จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	หัวหน้าส่วนซ่อมบำรุง

