

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์
ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
Comments of Employees on Human Capital Management in
The Manufacturing Industry Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

คณศ แกนสีแสง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanate Thansrisang

E-mail: kanatebt50@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมการผลิต 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มกำลังแรงงาน บุคลากร ผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามในลักษณะ ประเมินค่า 5 ระดับ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่า ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร พนักงาน ผู้บริหาร ในองค์กรอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีระดับเงินเดือนเท่ากับ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ตำแหน่งในองค์กร มีตำแหน่ง พนักงาน/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8

เมื่อพิจารณาในด้านการบริหารทุนมนุษย์ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

และค่า S.D. เท่ากับ 0.915 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานขององค์กรโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่า S.D เท่ากับ 1.031

คำสำคัญ : ความคิดเห็น; การบริหารทุนมนุษย์

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal data in the manufacturing industry.2) to study the opinions of employees on human capital management in the manufacturing industry.

The samples groups in this research is the labor force group personnel group and executives in the manufacturing industry Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 400 people The tool used is a questionnaire. Contans questions in an appraisal manner 5 levels by software packages for data analysis Statistics used in data analysis Including percentage values frequency Mean and timeter deviation

The research results showed that the personnel employees executive. In the Organization manufacturing industry that is the most common group being male 211 people Accounted for 52.8 percent Aged between 20 - 30 years 205 people Accounted for 51.2 percent Have a bachelor's degree of 229 students. Representing 57.3percent Salary level equal to 20,001 - 30,000 baht for 139 people Accounted forb 34.8 percent Have a period of work 1-5 years, total 143 people Accounted for 35.8 percent Position in the organization has the position of staff/ operating staff of 223 people. Accounted for 55.8 percent

When considering human capital management, the research found that. Employee opinions on human capital management in the manufacturing industry Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Overall at a high level has a mean of 4.02 and an S.D. of 0.915 when considering each aspect, it was found that the side with the highest mean value Management of the organization as a whole The mean is 4.13 and the S.D value is 1.031.

Keywords : Comments; on Human Capital Management

บทนำ

ยุคก่อนนั้นที่มีการบริหารจัดการบุคคลนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียง แรงงาน ซึ่งเป็นแค่หนึ่งปัจจัยในการผลิตเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็น ทรัพยากร ที่มีคุณค่าและความสำคัญขึ้นซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นคือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดีนั้นก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน ในยุคปัจจุบันองค์กรส่วนมากจะหันมาใส่ใจเรื่องการบริหารทุนมนุษย์อย่างจริงจังเพื่อตอบสนองต่อภาวะแวดล้อมสังคมยุคการแข่งชันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่มีที่สิ้นสุด โดยต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลากหลายมิติการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งระบบเริ่มตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทำแผนความก้าวหน้า และคุ้มครองตามกฎหมาย ความสำคัญของการสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงานหนึ่งในหน้าที่หลักของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลก็คือการสรรหาบุคลากรและจัดการด้านแรงงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน ด้านแรงงาน ประเมินกำลังคน จัดสรรกำลังพลให้เหมาะสมเพื่อให้การทำงานขององค์กรราบรื่นไม่ติดขัด หน้าที่สำคัญด้านแรกก็คือการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องสามารถประเมินศักยภาพของพนักงานได้ดีและจัดจ้างพนักงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะเข้ามาร่วมงานและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่และภาระกิจสำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านทักษะ องค์ความรู้ หรือแม้กระทั่งทักษะใหม่ๆ บางองค์กรในยุคปัจจุบันยังส่งเสริมการอบรมทักษะในด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงแต่มุ่งเน้นที่การบริหารงานด้วย อย่างเช่น การอบรมการเป็นผู้นำ การอบรมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างนอกจากจะช่วยส่งเสริมศักยภาพของพนักงานแล้วก็ยังช่วยให้องค์กรมีศักยภาพมากขึ้นตามไปด้วย การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงานหลังการฝึกอบรมและพัฒนาแม้ว่าจะดูเป็นเรื่องเล็กน้อยแต่กลับกลายเป็นเรื่องสำคัญและละเอียดอ่อน ปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้ามามีบทบาทในเรื่องการบริหารจัดการอัตราจ้างเป็นอย่างมาก โดยไม่ใช่เฉพาะการจ่ายเงินเดือนเท่านั้น แต่รวมถึงการดูแลระบบการจ่ายเงินเดือนไม่ให้หลุด รวมถึงตามเทคโนโลยีอันทันสมัยให้ทันนอกจากนี้ยังรวมไปถึงการประเมินงบประมาณอัตราจ้าง การบริหารงบประมาณ การประเมินเงินเดือนให้แต่ละตำแหน่ง รวมไปถึงการบริหารจัดการด้านการเงินต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น ประกันสังคม, ประกันสุขภาพ, กองทุนต่างๆ, ภาษี, ค่าชดเชยในกรณีต่างๆ และอื่นๆ อีกมากมาย รวมถึงการต้องติดตามอัปเดตข้อมูลด้านนี้ตลอดเวลาทั้งในระดับบริษัทด้วยกัน ไปจนถึงนโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อองค์กร การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ตลอดจนประเมินผลการทำงานหลังจากที่รับพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังคงต้องคอยติดตามดูประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานแต่ละคนด้วย ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าได้คัดสรรคนเข้ามาทำงานได้

ตรงตามต้องการหรือไม่ มีประสิทธิภาพในการทำงานเพียงไรสมควรจะจ้างต่อหรือไม่ หรือสมควรจะส่งเสริมด้านใดให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นหรือเปล่า การประเมินผลนี้นอกจากจะดูในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อพนักงานหรือองค์กรแล้ว ก็ยังมีประโยชน์ต่อการประเมินอัตราจ้าง, โบนัส, การเลื่อนตำแหน่ง, หรือการเปลี่ยนสายงานได้อีกด้วย และองค์กรที่มีการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีศักยภาพในระดับใด ควรปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องตรงจุดไหนด้วย เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรให้สูงขึ้น การแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้งยังเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเข้ามามีบทบาทและกำกับดูแล ในแต่ละองค์กรต่างก็มีความหลากหลายของบุคลากร ตลอดจนมีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันด้วย ฉะนั้นจึงไม่ใช่สิ่งแปลกที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกันได้ ทั้งความขัดแย้งในเรื่องส่วนตัวไปจนถึงความขัดแย้งในเรื่องงาน ลดปัญหา และช่วยแก้ปัญหาได้เมื่อเกิดวิกฤติต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาที่สามารถใช้ระบบตลอดจนบริการต่างๆ แก้ได้ เช่น การกู้เงินฉุกเฉิน, ประกันอุบัติเหตุ, หรือแม้แต่การช่วยเหลือเรื่องสิทธิในการลาจากกรณีต่างๆ เป็นต้น

บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์หนึ่งในหน้าที่หลักของฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั้นก็คือเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่ฝ่ายบุคคลจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์ของแรงงานในส่วนต่างๆ ให้ดี แรงงานสัมพันธ์นี้คือเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กรให้เกิดความรักสามัคคีในการทำงานด้วย และหากพนักงานเกิดความร่วมมือกันอย่างดีเยี่ยม แน่นนอนว่าองค์กรย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย อันที่จริงแล้วแรงงานสัมพันธ์นั้นมีรายละเอียดย่อยมากมาย ตั้งแต่การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับแรงงาน ไปจนถึงการประสานเรื่องแรงงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้องค์กรไม่เกิดปัญหาในเรื่องนี้ขึ้น ฝ่ายบุคคลที่ดีนั้นควรสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และไม่ควรรสร้างความแตกแยก หรือไม่อำนวยความสะดวกให้กับแรงงาน เพราะหากงานแรงงานสัมพันธ์บกพร่องก็อาจเป็นส่วนที่ทำให้องค์กรล่มสลายได้เช่นกันคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน ให้รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่องค์กรจะมีความหลากหลาย และแตกต่างกันออกไป เช่น ความหลากหลายของงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรือการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร

ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จ.พระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้จะนำผลวิจัยที่ได้มา เป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สร้างความ

ผูกพันให้กับพนักงานในองค์กร เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานอย่างเต็มที่ เพิ่มความกำลังสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และรวมไปถึงให้เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารทุนมนุษย์พนักงานฝ่ายการผลิตให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมการผลิต
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต

ขอบเขตงานวิจัย

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยขอบเขตงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มกำลังแรงงาน ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 524,642 คน (รายงานสถิติจังหวัด พระนครศรีอยุธยา 15 ธันวาคม 2563) เก็บกลุ่มตัวอย่าง 400 ชุด

2. ขอบเขตของเนื้อหา ประกอบด้วย ประชากรในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยาต่อการบริหารทุนมนุษย์และการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กร เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมการผลิต รวมถึงศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับข้อมูลส่วนบุคคล โดยประกอบไปด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงานในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต ประกอบไปด้วย ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กร

3. ขอบเขตระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลชี้แนะจากความคิดเห็นส่วนบุคคลมาปรับใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต
2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพเป็นทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพความคิดเห็นของพนักงาน และเป็นแนวทางส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคลที่สามารถแบ่งเป็นระดับความสัมพันธ์เพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรและการบริหารทุนมนุษย์

ความหมายของทุนมนุษย์

ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2555) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นทรัพย์สินประเภทหนึ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากตัวตนของมนุษย์ ทุนมนุษย์จึงถูกใช้เพื่อสร้าง ประโยชน์และเพิ่มผลตอบแทนให้กับเฉพาะเจ้าของทุนเท่านั้น (Park, 2004) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

จีระ หงส์ดารมภ์ (2555) ได้กล่าวว่า 1) ทุนทางความรู้ คือ ทุนในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เจาะลึกความรู้ทั่วไปภายใต้มิติเดียวไปสู่การรอบรู้อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติ 2) ทุนทางความคิดสร้างสรรค์ คือ ทุนในการคิดค้นคิด แปลง คิดประยุกต์ใช้ คิดริเริ่มใหม่ และคิดพัฒนาโดยมุ่งให้เกิดความเจริญในทางบวก 3) ทุนทางนวัตกรรม คือ ทุนในการพัฒนาต่อยอดจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้น 4) ทุนทางวัฒนธรรม คือ ทุนทางการเรียนรู้ ค่านิยม แนวคิด หรือความเชื่อของคนที่เราติดต่อสัมพันธ์เพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงความคิดของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องและ 5) ทุนทางอารมณ์ คือ การบริหาร EQ ซึ่งจะส่งผลถึงทุนต่างๆ ให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน

ศิริศาสตร์ วงศ์ทองดี (2557) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ผลรวมของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคล โดยเกิดจากการเสริมสร้าง สั่งสม และรวบรวมมาตั้งแต่เยาว์วัย เริ่มจากครอบครัว สังคม โรงเรียน และสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านกิจกรรมทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยิ่งมนุษย์มีโอกาสได้มีการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์มากเท่าใดก็จะมีทุนมนุษย์มากขึ้นเท่านั้น

การพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่มั่นคงและยั่งยืนได้ จะต้องสร้างสังคมในองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ และการสร้างแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มี “ทุนความสัมพันธ์” (Relationship Capital) นอกเหนือจากทุนประเภทต่างๆ ในการจัดการองค์การ ได้แก่ 1) ทุนสังคม (Social Capital) หมายถึง ความไว้วางใจ และความยินดีที่จะทำงานร่วมกันพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเป็นข่ายความสัมพันธ์ 2) ทุนอารมณ์ (Emotional Capital) หมายถึง การตระหนักตัวตนเอง การมีความยืดหยุ่น ประนีประนอม การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ หรือความต้องการทางด้านจิตใจที่จะกระทำเรื่องใดๆ เรื่องหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ 3) ทุนปัญญา (Intellectual Capital) หมายถึง ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทักษะ ประสบการณ์ที่แต่ละคนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเรา เรียกว่า ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว

และความรู้ความสามารถทั่วไป 4) ทุนองค์การ (Organization Capital) หมายถึง โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และเครือข่ายพันธมิตร

ศัพท์คำว่า “ทุนมนุษย์” หรือ “Human capital” ปรากฏครั้งแรกจากวารสารที่ได้รับการตีพิมพ์ชื่อ American economic review ในปี ค.ศ. 1961 ภายใต้บทความชื่อ “Investment in human capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลที่โอโตร์ ดับเบิลยู ชูลซ์ จากนั้นมาคำว่า “ทุนมนุษย์” จึงเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น รวมทั้งมีคำจำกัดความที่ค่อนข้างหลากหลายและซับซ้อน

ซมพูนุช โกลสารเพิ่มพูนวิวัฒน์ (2549อ้างถึง จิราภรณ์ บุญยั้ง, 2560) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็น สต็อกของทุนซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ก่อนการเพิ่มผลิตภาพในการผลิตสต็อกของทุน มนุษย์ดังกล่าว ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สติปัญญาและสุขภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าเป็น ทุนที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Endowment) แต่มนุษย์ส่วนใหญ่จำเป็นต้องให้เวลาให้ความพยายามและใช้เงิน เพื่อที่จะรักษาหรือเพิ่มค่าของสต็อกของทุนนั้น นั่นคือต้องมีการลงทุน เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการผลิตเหมือน เช่นกับการลงทุนเศรษฐกิจโดยทั่วไปเพื่อการได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ดีขึ้นในอนาคตอย่างไรก็ตามทุนมนุษย์มี คุณสมบัติในการผลิตทางเศรษฐกิจและมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากแรงงาน (Physical labor) และทุนทาง กายภาพโดยทั่วไป กล่าวคือ

1. ทุนมนุษย์ไม่สามารถแยกได้จากตัวมนุษย์ซึ่งเป็นเจ้าของทุนได้และจะหมดไปเมื่อผู้เป็นเจ้าของ ทุนเดิมชีวิตแตกต่างไปจากทุนทางกายภาพหรือปัจจัยการผลิตทางกายภาพอื่นที่สามารถแยกออกจาก เจ้าของทุนได้ และบางครั้งคงอยู่นานกว่าผู้เป็นเจ้าของทุน
2. ทุนมนุษย์ไม่สามารถซื้อขายได้ แตกต่างไปจากทุนทางกายภาพหรือปัจจัยการผลิตทางกายภาพ อื่นที่สามารถแยกออกจากเจ้าของทุนได้ด้วยการซื้อขายแลกเปลี่ยนหรือโอนกรรมสิทธิ์
3. ทุนมนุษย์ไม่สามารถแบ่งแยกออกเป็นส่วนย่อยได้เหมือนกับทุนทางกายภาพซึ่ง จะ เห็นได้ว่า มนุษย์ไม่สามารถแบ่งแยกสุขภาพหรือความรู้ของตนออกเป็นส่วนๆได้

นอกจากนี้ ยังมีคุณสมบัติที่สำคัญเพิ่มเติมเกี่ยวกับทุนมนุษย์บางประการ ดังนี้

1. ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่เพิ่มค่าได้และเป็นการเพิ่มค่าในตัวเองเมื่อมีการนำสต็อกของทุนนั้นมาใช้ เช่น เมื่อครูอาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนมากขึ้น ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอนก็เพิ่มขึ้น
2. ทุนมนุษย์สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันกันได้ (Transportable and shareable) เช่นการ ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งจากครูอาจารย์สู่นักเรียนนักศึกษาการค้นหาค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการ ซื้อขายสินค้าและการบริการทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ลักษณะสำคัญที่ทำให้ทุนมนุษย์แตกต่างจากสินทรัพย์ หรือทุนทางกายภาพอื่นๆที่สามารถจับต้อง ได้ (Tangible) คือ ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีการเสื่อมค่าเหมือนดังสินทรัพย์ชนิดอื่นแต่ทุน มนุษย์กลับ สามารถเพิ่มมูลค่าจากความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากการฝึกฝนและปฏิบัติจึงไม่มีการ เสื่อมลงตามระยะเวลาดังเช่นสินทรัพย์ชนิดอื่นนอกจากนั้นทุนมนุษย์ยังสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการ

นำเอาความสามารถที่ได้รับการพัฒนาจากกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์ต่างๆ เช่น การศึกษาเรียนรู้ การฝึกอบรมมาใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยการปฏิบัติงานและการบริหารทุนมนุษย์

โซคซีย์ สุเวชวัฒนกุลและกนกกานต์ แก้วนุช (2555) ได้กล่าวว่า การลงทุนในทุนมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการ และการสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้นมีบทบาทในการดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกิจการ

การลงทุนในการศึกษาช่วยให้มนุษย์มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นพื้นฐานในการสร้างศักยภาพในการผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการผลิตของมนุษย์ นั่นคือสต็อกของทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น เมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้นอีกทั้งยังส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือรายได้ต่อหัวของประชากรที่มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจากการศึกษาวิจัยพบว่าในประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

การลงทุนในการฝึกอบรมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาเนื่องจากระยะเวลาที่สั้นกว่าและเป็นการเฉพาะเรื่องมากกว่าการฝึกอบรมนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมทั่วไป (General training) และการฝึกอบรมเฉพาะ (Specific training) อีกทั้งยังมีการฝึกอบรมที่เป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานและการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมทำให้ผลิตภาพของทุนมนุษย์สูงขึ้นดังนั้นหน่วยธุรกิจจึงมักนิยมที่จะให้มีการฝึกอบรมคนงานของตน

การลงทุนในการดูแลสุขภาพหรือการลงทุนทางด้านสาธารณสุขแบ่งออกเป็นการลงทุนในแง่ของการป้องกัน (Preventive care) และในแง่ของการรักษาพยาบาล (Curative care) ซึ่งการลงทุนทางด้านสุขภาพไม่ว่าในด้านใดส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของแรงงานที่หากสามารถดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงหรือหายจากการเจ็บป่วยย่อมทำให้ผลิตภาพของทุนมนุษย์ที่ลดลงอันเนื่องจากการเจ็บป่วยนั้นกลับเข้าสู่ระดับเดิมหรือดีขึ้นกว่าเดิมอีกทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีแข็งแรงก็แน่นอนว่าจะมีผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าผู้ที่มีสุขภาพอ่อนแอ

สำหรับการย้ายถิ่นนั้นอาจกล่าวได้ว่าไม่ได้เป็นการลงทุนในทุนมนุษย์โดยตรงแต่ก็จัดได้ว่าเป็นการโยกย้ายหรือจัดสรรทุนมนุษย์ ที่มีกิจกรรมเนื่องจากการย้ายถิ่นไปอาศัยในภูมิภาคใหม่หรือที่อยู่ใหม่ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นต้นซึ่งมีผลทำให้ผลิตภาพของมนุษย์สูงขึ้นจากการย้ายถิ่นนั้น และเป็นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์โดยอาศัยการย้ายถิ่นเป็นสำคัญ จากแนวทางในการที่จะเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ดังกล่าว การศึกษาถึงกระบวนการและเหตุผลของการตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งโดยทั่วไปแล้วการตัดสินใจลงทุนทางเศรษฐกิจในโครงการใดๆ ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างต้นทุน (Cost) หรือค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ กับผลได้ (Benefit) ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการนั้นๆการลงทุนทางเศรษฐกิจใดๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผลได้

หรือตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับอนาคตมีค่าเท่ากับหรือมากกว่าต้นทุนที่ต้องสูญเสียไปเมื่อคิดตามมูลค่าปัจจุบัน ในหลักทฤษฎีการตัดสินใจลงทุนทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามการลงทุนในโครงการโดยเฉพาะการลงทุนในทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา เป็นการลงทุนในระยะยาว ดังนั้น ต้นทุนและผลได้ของการศึกษาจึงเกิดขึ้นเป็นระยะเวลาหลายปี ในส่วนของต้นทุนนั้นจะเกิดขึ้นต่อเนื่องหลายปีตลอดช่วงระยะเวลาที่ศึกษา ส่วนผลได้จากการศึกษาก็คือรายได้ที่เกิดขึ้นในตลอดช่วงชีวิตการทำงานหลังจากจบการศึกษาแล้ว

กล่าวโดยสรุปการลงทุนในทุนมนุษย์ หมายถึง นโยบายหรือกระบวนการที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์กรตั้งแต่การวางแผนสรรหา คัดเลือกพนักงาน การจัดวางตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การจัดการค่าตอบแทนและเงินเดือนการดูแลอัตรารักษาจนกระทั่งการออกจากตำแหน่งงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธีระเดช รุ่งมงคล (2558) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทที่สำคัญคือ 1) บทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรหรือองค์การในการเพิ่มและเสริมความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานขององค์กร 2) บทบาทในการลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความสูญเสียด้านวัตถุดิบ เวลา ทรัพย์สิน ชีวิต ที่อาจจะเกิดขึ้น 3) บทบาทในการทำงานแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากการประสานงานระหว่างหน่วยงานประสานงานกับเพื่อนร่วมงานหรือปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งถ้าได้มีการพัฒนาาร่วมกันแล้วก็จะสามารถลดและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) บทบาทในการปรับปรุงและพัฒนาได้ระบบงานให้กับบุคลากรหน่วยงาน และองค์การไม่ว่าจะเป็น การปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานการพัฒนาระบบต่างๆ ในองค์กรหรือแม้แต่การพัฒนาองค์การจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามที่องค์การต้องการ 5) บทบาทอื่นๆ ตามความต้องการ เช่น บทบาทในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร เป็นต้น

วาสนาและจิรวรรณ (2559) ได้กล่าวว่า พบว่าคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การคาดหวังประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอมีการทำงานเป็นทีม การเปิดใจยอมรับการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และการสนับสนุนจากองค์การและการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มกำลังแรงงาน ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจำนวนประชากรที่ทำการศึกษามีจำนวน 524,642 คน คือ กลุ่มกำลังแรงงานในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จำนวนตัวอย่งน้อย 400 ตัวอย่าง จึงพิจารณาจากการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิตเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ประกอบไปด้วย ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กรมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 1 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด, 2 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อย, 3 = มีค่าระดับความคิดเห็นปานกลาง, 4 = มีค่าระดับความคิดเห็นน้อยมาก, 5 = มีค่าระดับความคิดเห็นมากที่สุด

1.3 ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรม หรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อส่งเสริมต่อการบริหารทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในองค์กร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านการแข่งขันขององค์กร ด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร และด้านการบริหารงานขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระดับเงินเดือนเท่ากับ 20,001-30,000บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตอนที่ 2 ผลศึกษาข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และค่า S.D. เท่ากับ 0.915 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานขององค์กรโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่า S.D. เท่ากับ 1.031 และด้านการบริหารทุนมนุษย์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการบริหารภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และค่า S.D. เท่ากับ .988 ด้านการแข่งขันขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และค่า S.D. เท่ากับ 1.111 ด้านความสามารถของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่า S.D. เท่ากับ 1.004 ด้านการทำงานของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และค่า S.D. เท่ากับ 1.018

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยาสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่าบุคลากร พนักงาน ผู้บริหาร ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชายพนักงาน บุคลากร ผู้บริหารเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในองค์กร ที่ต่างกันมีความคิดเห็นการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการแข่งขัน ด้านการบริหารภายในองค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการทำงานของคนในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานขององค์กรด้านรองลงมาคือ ด้านการบริหารภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวดี ชัยชาญกุล, (2555,บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการวิจัยเชิงคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการ 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารงานวิจัย การบริหารเงินและงบประมาณและการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ตามเอกลักษณ์บนความหลากหลาย ตามปรัชญา เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาแต่ละสถาบัน และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณัฐนันท์ อนันต์สินชัย, (2547). ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการ บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดแล้ง อำเภอบางเข้ว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลลาดแล้งมีความคิดความสามารถในการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการให้บริการประชาชน และด้านจริยธรรมของ บุคลากร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับข้อมูลส่วนบุคคลจาก แบบสอบถามของงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ในการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการแข่งขัน ขององค์กร ด้านการบริหารภายในขององค์กร ด้านความสามารถของคนในองค์กร ด้านการทำงานของคน ในองค์กร ด้านการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในการบริหารทุนมนุษย์ และ สัมพันธ์กันในระดับมาก โดยทุนมนุษย์ตามหลักแนวคิดและทฤษฎีจากวรรณกรรมที่ได้ศึกษามานั้น ทุนมนุษย์ คือทุนที่ติดตัวมาโดยกำเนิดและสามารถมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ สติปัญญาและสุขภาพ มนุษย์เป็นกลไกขับเคลื่อนและพัฒนาองค์ที่สำคัญ ความสำเร็จของ องค์กรจะเป็นไปได้ นั้น มนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์จึงถือเป็นเรื่อง ที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะหากสามารถนำทุนมนุษย์มาใช้ได้อย่างถูกต้องก็จะสามารถนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย ความสำเร็จได้ง่ายขึ้นซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชัญญา ทองประหลาด, (2554) วิจัยเรื่อง ระดับทุน มนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัย ส่วนบุคคลกับการพัฒนาทุนมนุษย์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการพัฒนาทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยต่างกัน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมลทา สัจใจสม, (2555) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการ พัฒนาทุนมนุษย์แตกต่างกันเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยาในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อแสดงให้เห็นความสำคัญของทุนมนุษย์ อย่างแท้จริงและให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานให้ความสำคัญในด้านการบริหารงานขององค์กรมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการบริหารงานขององค์กรให้มากขึ้นเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสนับสนุนให้พนักงาน บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรพัฒนาคุณภาพของการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยการฝึกอบรมทั้งในหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาวเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมองค์กรอื่นเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารทุนมนุษย์เพื่อหาแนวทาง ความรู้ใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์ที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- คณัฐนันท์ อนันต์สินชัย. (2547). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **สร้างทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียนอย่างไร**. Journal of HR Intelligence. 7(1), 47-54.
- จิราภรณ์ บุญยั้ง. (2560). **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- โชคชัย สุเวฬุวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). **ทางเลือก-ทางรอดวิกฤตเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ การประชุมวิชาการในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2555**
- ธีระเดช ธีวามงคล. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development**. พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ:เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2558), 10-11.นพ
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). **การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน**.วารสารนักบริหาร.32(4), 103-108.
- พัลลภศา ทองประหลาด. **ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมือง บางกรวย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554
- วรรณวดี ชัยชาญกุล. (2555). **คุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์**. รายงานวิจัย

- วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุค
สารสนเทศ สื่อองค์การยุคใหม่ในอนาคต”. Veridian E-Journal. ปีที่9 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม
– สิงหาคม):328-338
- ศิริภัสส์ วงศ์ทองดี. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุมลทา สัจใจสม. การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุด กำแพงแสน. บทความการประชุมวิชาการ
แห่งชาติ ครั้งที่ 9 มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 2555.