

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรม การบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย เพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน

Development of Human Capital to Improve Work Performance of Aviation and Logistics Staff in Thailand to wards a Balanced and Sustainable Creative Industry

นิลาวัลย์ สว่างรัตน์ (Nilawan Sawangrat)*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย (2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย (3) เพื่อสำรวจอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและ โลจิสติกส์ในประเทศไทย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามด้วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน สำหรับผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นโมเดลที่มีความน่าเชื่อถือมากสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($DE=0.44$) ความพึงพอใจในงาน ($DE=0.29$) และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ($DE=0.90$) และยังพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจในงาน ($TE=0.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .25 -.73 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .75 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้และไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่สูงเกินไป

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

* อาจารย์สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

A Lecturer of the Department of Industrial Business and Logistic Administration, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus.

Abstract

The objectives of this study are (1) to investigate human resource management, learning orientation, work satisfaction, and work performance of aviation and logistics staff in Thailand, (2) to examine the consistency of a model and empirical data of human resource management, learning orientation, work satisfaction and work performance of aviation and logistics staff in Thailand, (3) to explore indirect and overall effects of human resource management, learning orientation, work satisfaction and work performance of aviation and logistics staff in Thailand, and (4) to study the relationship of human resource management, learning orientation, work satisfaction and work performance of aviation and logistics staff in Thailand. The data were collected from a sample of 500 respondents. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM).

It was found that the average learning orientation was at a high level, followed by human resource management, work performance, and work satisfaction, respectively. For the analysis of the Structural Equation Modeling, it was found that human resource management, learning orientation, work satisfaction and work performance was a very reliable model. That is, it could explain the analysis results and factors directly affecting work performance, which are human resource management ($DE = 0.44$), work satisfaction ($DE = 0.29$), and learning orientation ($DE = 0.90$). In addition, it was found that human resource management had an indirect effect on work performance through work satisfaction ($TE = 0.20$) at a statistical significance level of 0.05. For the analysis of the relationship between variables, the researcher used Sample Correlations to explore the size and direction of linear relationship among different variables. It was found that the relationship among variables had the sample correlations ranging between .25 - .73, which is lower than .75. Thus, it was within the acceptable range and the correlation was not too high.

Keywords: Human Capital, Work Performance, Aviation and Logistics

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่และเป็นองค์ประกอบสำคัญของแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยด้านศักยภาพของทุนมนุษย์ โดยการใช้ภูมิปัญญาเพื่อสร้างให้เกิดนวัตกรรม และมูลค่าเพิ่ม เป็นการสร้างการเติบโตจากฐานของภูมิปัญญา ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะองค์กรที่มีทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงจะเป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน นอกจากนี้ทุนมนุษย์สามารถสร้างทุนทางปัญญาและมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Intan Soraya and Chew, 2010), (Chiang and Shih, 2011) ดังนั้นจะพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพ จะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและต้องได้รับการพัฒนาเฉพาะเจาะจงจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Rosdi and Harris, 2011) ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเนื่องจากเป็นภาคที่มีความสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกระบวนทัศน์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในภาพรวม และรายสาขา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของกระแสโลก อันประกอบไปด้วยการสร้างคุณค่า ด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้ และเทคโนโลยีรวมถึงปรับศักยภาพหลักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสมดุล และความเกื้อหนุนของการพัฒนาด้านทุนมนุษย์อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554)

อุตสาหกรรมการบินและการขนส่งเป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไทยในรูปแบบ New S-Curve ที่จะช่วยผลักดันให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยแลนด์ 4.0 ที่มีต่ออุตสาหกรรมการบินและการขนส่ง แนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินและการขนส่งมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทั่วโลก ดังเห็นได้จากผลกำไรที่เกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจของสายการบิน เนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การขนส่งสินค้าทางอากาศที่เพิ่มขึ้น ประชาชนใช้การเดินทางทางอากาศมากขึ้น ทำให้การบินพาณิชย์ยังมีความต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การคาดการณ์ความต้องการใช้เครื่องบินทั่วโลกปี 2578 จะมีเครื่องบิน 45,240 ลำ เป็นเครื่องบินในเอเชียซึ่งมีเครื่องบินมากถึง 16,970 ลำอัตราการเติบโตในเอเชียสูงถึงร้อยละ 167 (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทยเพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม การบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย

3. เพื่อสำรวจอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ทุนมนุษย์ (Human capital)

แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเรื่องทุนมนุษย์ การสร้างหรือพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรให้ได้ผลสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้นำองค์กรจะต้องเอาจริง และมองการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังนั้นการสร้างหรือพัฒนาทุนมนุษย์ของสังคมไทยแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับ Macro และระดับ Micro คือ (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2555) ในขณะที่ Mondy and Noe (2005) ได้อธิบายว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ประกอบด้วยการฝึกอบรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Gilley and Eggland (1989) พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการวางแผนการพัฒนาคน การพัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับ วาสนาและจิราวรรณ (2559) พบว่าคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรคาดหวัง ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ การมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการทำงานเป็นทีม การเปิดใจยอมรับการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และการสนับสนุนจากองค์กรและการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (learning orientation)

การมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ใช้สำหรับการพัฒนาองค์กร ซึ่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับทรัพยากรภายในที่ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่า การเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน Sinkula et al. (1997) อธิบายว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีความอยากรู้ หรือองค์กรที่มีการสนับสนุนให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความสามารถทางการแข่งขันแนวคิดของการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีหลายมิติด้วยกันจึงทำให้เกิดความเข้าใจที่แตกต่างกัน สำหรับการเรียนรู้เพียงบางคนหรือเพียงคนเดียวเหมือนในอดีตนั้นไม่เพียงพอแล้วจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (Senge, 2006) เพื่อให้มีการทำงานไปสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างรวดเร็วคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมองเห็นปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นั้นได้ด้วยวิธีการแปลกใหม่ มีการวางแผนอย่างรอบคอบ ในขณะที่การศึกษาของ Rupcic et al. (2010) พบว่าการส่งเสริมให้มีการวางแผนการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกัน Galer and Van Der Heijden (1992) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้ การเปิดใจ การมีอิสระในการหาประสบการณ์ การมีค่านิยมสัญญาในการเรียนรู้ การใกล้ชิดระหว่างการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ และ Calantone et al. (2002) อธิบายว่าการ

มุ่งเน้นการเรียนรู้ประกอบด้วย คำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดใจกว้าง การแบ่งปัน ความรู้ภายในองค์กร

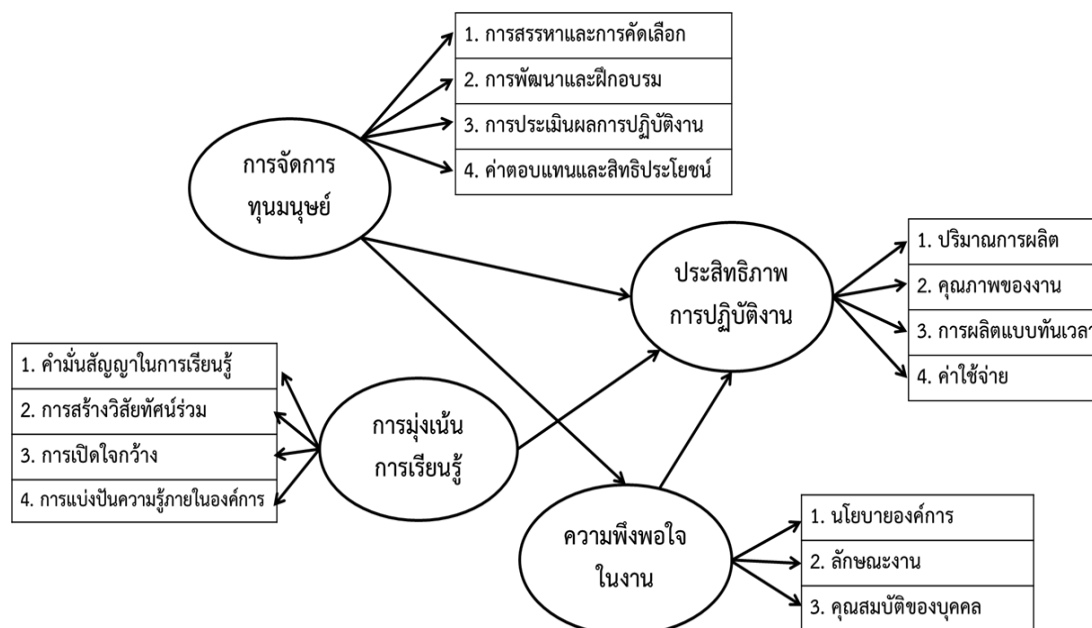
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติด้านบวกและด้านลบที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องศึกษาความต้องการพื้นฐานของพนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน Mathis and Jackson (2003) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ด้านบวกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน และมีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำหรับ Stone (2005) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วยปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งงาน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ การสื่อสารและความปลอดภัยในการทำงานสำหรับใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานต่องานที่รับผิดชอบในขณะที่ Luthans (2005) อธิบายว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และ Greenberg and Baron (2000) พบว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วย นโยบายองค์กร ลักษณะงาน และคุณสมบัติของบุคคล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Work Performance)

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณภาพ (Wendell French, 1994) นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังเป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อวัดประสิทธิภาพของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานเพื่อจะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าเงินเดือนที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น (เสนาะ ตีเยาว์, 2543) ในขณะที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ประกอบด้วย ปริมาณการผลิต คุณภาพของงาน การผลิตแบบทันเวลา และค่าใช้จ่าย สำหรับ Zale (1985) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจาก การได้รับค่าตอบแทน ความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อม หน้าที่ที่รับผิดชอบ การแสดงออก ความต้องการพื้นฐาน ความมีอิสระในการทำงานนอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวัดจากความพึงพอใจในงานประกอบด้วย การบรรลุความต้องการ ความรู้สึกโดยรวม และทัศนคติ (Nadarajah et al. 2012, Abdullah et al. 2013)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือพนักงานที่ปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทยทั้งหมด 58 บริษัท (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณหาตัวอย่างจากสูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1953) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 384 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 ตัวอย่างซึ่งอยู่ในระดับดี ตามทฤษฎีของ Comrey and Lee (1992) สุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่ากลุ่มประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดประมาณค่าจำนวน 5 ระดับตามวิธีการ Likert Scale

3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย

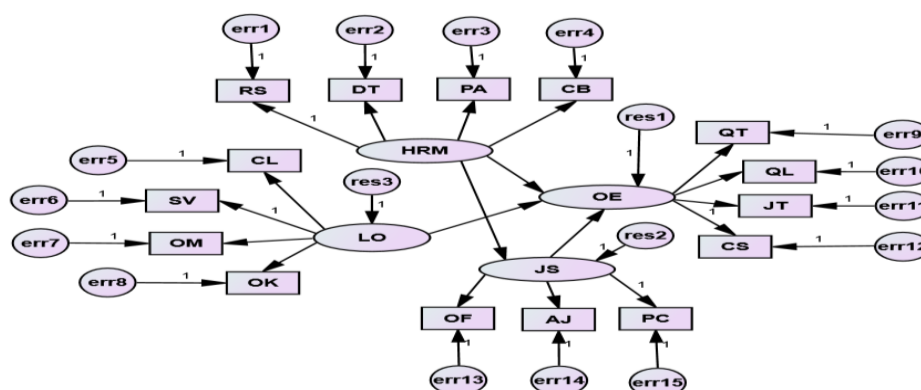
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.963	.298	มาก	2
2 การมุ่งเน้นการเรียนรู้	3.967	.254	มาก	1
3 ความความพึงพอใจในงาน	3.929	.350	มาก	4
4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.954	.312	มาก	3
รวม	3.953	.212	มาก	-

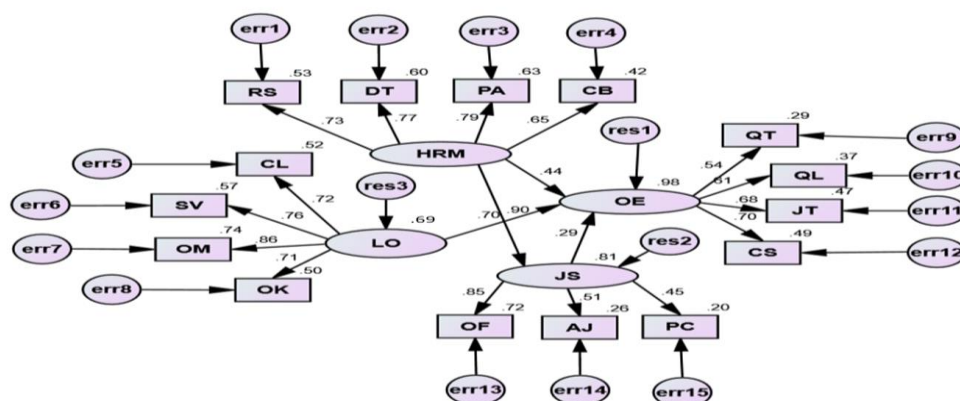
จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.953$, S.D. = .212) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.967$, S.D. = .254) รองลงมาคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.963$, S.D. = .298) ตามด้วยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.954$, S.D. = .312) และความความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.929$, S.D. = .350)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดล

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทยเพื่อก้าวสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน (ก่อนวิเคราะห์ข้อมูล)



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทยเพื่อบูมอุตสาหกรรมการสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน

จากภาพ 3 ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีค่าน้ำหนักอิทธิพลต่อตัวแปรด้านการสรรหาการคัดเลือก (RS) เท่ากับ 0.73 การพัฒนาและฝึกอบรม (DT) เท่ากับ 0.77 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA) เท่ากับ 0.79 และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (CB) เท่ากับ 0.65 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) มีค่าน้ำหนักอิทธิพลต่อตัวแปรด้านคำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ (CL) เท่ากับ 0.72 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (SV) เท่ากับ 0.76 การเปิดใจกว้าง (OM) เท่ากับ 0.86 และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร (OK) เท่ากับ 0.71 ความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าน้ำหนักอิทธิพลต่อตัวแปรด้านนโยบายองค์กร (OF) เท่ากับ 0.85 ลักษณะงาน (AJ) เท่ากับ 0.51 และคุณสมบัติของบุคคล (PC) เท่ากับ 0.45 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OE) มีค่าน้ำหนักอิทธิพลต่อตัวแปรด้านปริมาณการผลิต (QT) เท่ากับ 0.54 คุณภาพของงาน (QL) เท่ากับ 0.61 การผลิตแบบทันเวลา (JT) เท่ากับ 0.68 ค่าใช้จ่าย (CS) เท่ากับ 0.70

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อสำรวจอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 คำนวณค่ามาตรฐานของเส้นอิทธิพลทางตรง เส้นอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	ความผันแปร R^2	อิทธิพล (Effect)	ตัวแปรตาม		
			LO	JS	OE
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	-	DE	-	0.70	0.44
		IE	-	-	0.20
		TE	-	0.70	0.64
การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO)	0.69	DE	-	-	0.90
		IE	-	-	-
		TE	-	-	0.90
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.81	DE	-	-	0.29
		IE	-	-	-
		TE	-	-	0.29
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OE)	0.98	DE	-	-	-
		IE	-	-	-

หมายเหตุ TE= (Total Effect), IE= (Indirect Effect), DE= (Direct Effect) N/A= not applicable, ** $p \leq 0.05$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OE) มีค่าเท่ากับ 0.44 และด้านความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.70 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OE) มีค่าเท่ากับ 0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OE) มีค่าเท่ากับ 0.29 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OE) ผ่านความพึงพอใจในงาน (JS) เท่ากับ 0.20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย แสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Sample Correlations)

	OF	AJ	PC	CL	CS	SV	OM	OK	CB	PA	DT	RS	JT	QL	QT
OF	1.000														
AJ	.440	1.000													
PC	.360	.269	1.000												
CL	.611	.702	.411	1.000											
CS	.656	.432	.387	.591	1.000										
SV	.584	.449	.730	.632	.596	1.000									
OM	.649	.412	.385	.600	.708	.650	1.000								
OK	.506	.299	.298	.484	.522	.487	.615	1.000							
CB	.724	.337	.321	.446	.472	.434	.487	.371	1.000						
PA	.563	.319	.336	.520	.524	.541	.587	.509	.416	1.000					
DT	.534	.385	.309	.519	.573	.559	.599	.499	.460	.669	1.000				
RS	.503	.290	.338	.457	.441	.451	.519	.451	.415	.625	.578	1.000			
JT	.645	.357	.364	.502	.614	.557	.648	.554	.486	.592	.566	.502	1.000		
QL	.537	.393	.374	.542	.578	.522	.569	.639	.401	.512	.486	.449	.572	1.000	
QT	.479	.252	.293	.409	.454	.441	.483	.418	.409	.595	.519	.700	.505	.426	1.000

สำหรับการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Sample Correlations) เพื่อสำรวจขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมากกว่า .75 (ค่า r ไม่เกิน .75) ตามเกณฑ์การพิจารณาของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2550) จากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .252-.730 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .75 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้และไม่มีปัญหาการมีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่สูงเกินไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย เพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืนนั้นอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน เพื่อ 1) ยกระดับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและขยายเครือข่ายการผลิตสู่ต่างประเทศ 2) ยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน 3) ยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ ตามกรอบยุทธศาสตร์หลักของแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574 (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เพราะองค์กรมีวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายในและภายนอกองค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานและมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรด้วยความเที่ยงตรงและเป็นธรรมทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและ เพิ่มคุณภาพของผลผลิต ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tay Lee Chin et al. (2017) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น (Zubair Aslam Marwat et al. 2007)

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความพึงพอใจในงานเนื่องจากผู้นำองค์กรมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้กับพนักงานและองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือกระบวนการทำงานได้เองตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพและองค์กรมีโครงสร้างการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tarus (2014), Roux (2010) พบว่าองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความพึงพอใจในงานจะทำให้องค์กรมีศักยภาพสูงมีความสามารถในการทำกำไรและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเช่นเดียวกับการศึกษาของ Khan and Jabbar (2013) และในขณะเดียวกัน การศึกษาของ Khalid et al. (2014) พบว่าองค์กรที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่มีความคิดริเริ่ม เข้าใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำหรับการมุ่งเน้นการเรียนรู้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้และสนับสนุนให้การช่วยเหลือเพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรมีผู้นำที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร (Gong and Farh 2009, Hirst et al. 2009) และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน (Matzler and Mueller, 2011) และนิลาวัลย์ สว่างรัตน์ (2558) พบว่าอุตสาหกรรมที่มีความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันเพราะได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นการเรียนรู้นอกจากนี้การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอีกด้วย (นพรัตน์ มีศรีและอมรินทร์ เทวตา, 2561)

4. ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานคือพนักงานในองค์กรมีความมุ่งมั่นและร่วมกันทุ่มเทเพื่อจะทำงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วในขณะเดียวกันพนักงานทำงานอย่างมีขั้นตอนและมีวิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและได้รับอิสระทางความคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน องค์กรมีการกระจายอำนาจให้กับพนักงานที่มีความสามารถและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานมีวิธีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความเป็นอิสระโดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huang (2015) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรในขณะการศึกษาของ Perera et al. (2014) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เพราะพนักงานมีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นในขณะที่องค์กรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติและพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น จากความสำคัญดังกล่าวส่งผลให้พนักงานมีการลาออกจากงานน้อยลงและทำงานด้วยความเต็มใจจึงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีนอกจากนี้พนักงานในองค์กรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นทำให้มีทักษะด้านการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ใหม่ ๆ และมีทักษะในการสื่อสาร การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Cho and Yoon (2009) พบว่าองค์ประกอบทั้งหมดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในองค์กรในขณะที่การศึกษาของ Nadarajah et al. (2012) พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นเพราะจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผลการปฏิบัติงาน (Abdullah et al. 2013)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ สำหรับด้านที่ควรพัฒนาคือ 1) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก องค์กรควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการสรรหาคัดเลือกพนักงานและมีรูปแบบการสรรหาที่หลากหลายเพื่อให้ได้คุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน 2) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมให้กับพนักงานสามารถช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดต้นทุนการดำเนินงาน และช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน ประเมินด้วยความเป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของพนักงานและได้แจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบภายหลังการเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว 4) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ องค์กรควรจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและคุณภาพงานที่พนักงานได้ปฏิบัติได้จริง และเพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์มีประสิทธิภาพองค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยด้านทุนมนุษย์ 5 ด้านประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำและมีความสามารถเฉพาะด้าน

1.2 ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ สำหรับด้านที่ควรพัฒนาคือ 1) ด้านความมั่นคงสัญญาในการเรียนรู้ ผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรและมองว่าการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กรควรจะมีการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตขององค์กรร่วมกัน 3) ด้านการเปิดใจกว้าง องค์กรต้องมีผู้นำที่มีลักษณะรับฟังปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำ คอยสนับสนุนและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน 4) การแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร องค์กรควรมีผู้นำที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและไม่วิจารณ์ความคิดของพนักงานแม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ และเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพองค์กรควรคำนึงปัจจัยด้านการ

มุ่งเน้นการเรียนรู้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาและฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานแทนกัน และมีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ

1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน สำหรับด้านที่ควรพัฒนา คือ 1) ด้านนโยบายองค์กร พนักงานในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนมากกว่ารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว 2) ด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการกระจายอำนาจให้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ 3) ด้านคุณสมบัติของบุคคล พนักงานในองค์กรควรมีลักษณะกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วเพื่อให้พนักงานขององค์กรมีความคงอยู่ในงานไม่ทำให้เกิดภาวะสมองไหลองค์กรต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวเงินและปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม การบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการสื่อสารในองค์กร

1.4 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับด้านที่ควรพัฒนา คือ 1) ด้านปริมาณงาน พนักงานในองค์กรควรมีเพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรสร้างค่านิยมให้พนักงานเรียนรู้การทำงานเป็นทีมให้มีความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในการประสานงานและมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานเพียงคนเดียวไม่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ 3) ด้านการผลิตแบบทันเวลา องค์กรควรมีการจัดวางแผนงานอย่างเป็นระบบ พนักงานสามารถคิดและมีวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดและส่งมอบได้อย่างรวดเร็ว 4) ด้านค่าใช้จ่าย พนักงานในองค์กรควรมีความร่วมมือกับนโยบายประหยัดพลังงานและการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้แล้วปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จประกอบด้วย 4 ปัจจัยได้แก่ การประหยัดเวลา มีความเป็นนวัตกรรม รักษาระดับต้นทุน และลดความผิดพลาดในงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกรอบแนวคิดจากการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษากับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถทางการแข่งขันเพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอื่นๆ ที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืนที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2560). รายงานการวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม. เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ เข้าถึงได้จาก <https://www.ipthailand.go.th/th/กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาของต่างประเทศ/เอกสารเผยแพร่/category/อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์.html>
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยพ.ศ. 2555-2574. เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ เข้าถึงได้จาก <http://www.oie.go.th/academic/แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ-2555-2574>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). “สถิติสำหรับงานวิจัย.” พิมพ์ครั้งที่ 2: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). “สร้างทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียนอย่างไร.” *HR Intelligence*. 7, 1 (มกราคม – มิถุนายน): 47-54
- ทนายท ศรีปลั่ง. (2555). “บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไรในยุคอัตราการขยายตัวของประชากรเป็นศูนย์.” *HR Intelligence*. 7, 1 (มกราคม – มิถุนายน): 60-63.
- นพรัตน์ มีศรีและอมรินทร์ เทวตา. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร.” *Veridian E-Journal*. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม): 21-34.
- นิลาวัลย์ สว่างรัตน์. (2558). “อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความเป็นผู้ประกอบการ การมุ่งเน้นการตลาดการมุ่งเน้นนวัตกรรมและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร.” *Veridian E-Journal*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน-ธันวาคม): 958-975.
- วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศ สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต.” *Veridian E-Journal*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม): 328-338
- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2559). “การจดทะเบียนอากาศยาน.” เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ เข้าถึงได้จาก <https://www.caat.or.th/th/archives/25186>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). “เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.” พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). “หลักการบริหาร.” กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาษาต่างประเทศ

- Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). "Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan." **Middle-East Journal of Scientific Research**, 17, 6: 761-768.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance." **Industrial Marketing Management**, 31, 6: 515-524.
- Chiang, Y. H., & Shih, H. A. (2011). "Knowledge-oriented human resource configurations, the new product development learning process, and perceived new product performance." **The International Journal of Human Resource Management**, 22, 15: 3202-3221.
- Cho, T., & Yoon, S. (2009). "Human resource management, individualism-collectivism, and individual performance among public employees: A test of the main and moderating effects." **The Korean Journal of Policy Studies**, 23, 2: 57-78
- Cochran, W. G. (1953). "Sampling techniques." New York: John Wiley & Sons.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). "**A first course in factor analysis.**" Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Galer, G., & Van Der Heijden, K. (1992). "The learning organization: How planners create organizational learning." **Market Intelligence Planning**, 10, 6: 5-12.
- Gilley, J. W. and Eggland, S. A. (1989). "Principles of Human Resource Development." New York: Addison-Wesley.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). "Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy." **Academy of management Journal**, 52, 4: 765-778.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). "Behavior in Organizations." 7th ed. New jersey: Prentice hall.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). "A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity." **Academy of management journal**, 52, 2: 280-293.
- Huang, T. C. (2015). "The Effects of Human Resource Management Practices on Employee's Motivation and Performance." In **International Conference on Management, Leadership & Governance**, (February): 118.
- Intan-Soraya, R., & Chew, K. W. (2010). "A framework for human resource management in the knowledge economy: Building intellectual capital and innovative capability." **International Journal of Business and Management Science**, 3, 2: 251.

- Khalid, M., Rehman, C., & Ilyas, D. (2014). "HRM Practices and Employee Performance in Public Sector Organizations in Pakistan: An Empirical study." **International Journal of Management Sciences and Business Research**, 3, 2: 69-77.
- Khan, M. M., & Jabbar, M. (2013). "Determinants of Employees Performance in Corporate Sector: Case of an Emerging Market." **Business and Management Research**, 2, 3: 25.
- Luthans, F. (2005). "Organizational Behavior." 10th ed. Boston: McGraw Hill.
- Mathis and Jackson. (2003). "Human resource management." 10th ed. Mason Ohio: Thomaon Learning South Western.
- Matzler, K., & Mueller, J. (2011). "Antecedents of knowledge sharing-Examining the influence of learning and performance orientation." **Journal of Economic Psychology**, 32, 3: 317-329.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. (2005). "Human Resource Management." 9th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. M. (2012). "The relationship of HR practices and job performance of academicians towards career development in Malaysian Private Higher Institutions." **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 57: 102-118.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). "Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector." **Asian journal of management sciences & education**, 3, 1: 96-104.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). "Business Organization and Management.." 3rd ed. Ill: Irwin.
- Rosdi, I. S., & Harris, H. (2011). "Human Resource Management Practices and organizational commitment: The Case of Academics in a Malaysian Higher Education Institution." In **Proceedings of International Conference on Business and Economic Research**, 1155-1173. Kedah: Malaysia
- Roux, P. D. (2010). "Human Resource Management and employment systems in Asia: Directions of change and new challenges." In **Challenges of Human Resource Management in Japan**: 93-110.
- Rupcic, Natasa, Zekic, Zdravko and Kutnjak, Goran, (2010). "Learning Environment-Framework for successful Corporate Entrepreneurship." **Nitro Professional**: 1347-1359.
- Senge, P. M. (2006). "The fifth discipline: The art and practice of the learning organization." New York: Doubleday. **American Journal of Industrial and Business Management**, 4, 3: 20
- Stone. (2005). "Human resource management." 5th ed. Milton, Qld Wiley,
- Tarus, B. K. (2014). "Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya." **International Journal of Business and Management**, 9, 11: 139.

- Tay Lee Chin. (2017). "Ability, Motivation, Opportunity Enhancing Human Resource Management and Corporate EnvironmentalCitizenship: What's the Connection? Global Business and Management Research." **An International Journal**, 9, 1s: 299-312.
- Wendell French. (1994). "Human Resource Management." Boston: Houghton Mifflin Company.
- Zale, N. (1985). "Creating a Culture of Competence." New: John Wiley and Son, Inc. Journal.
- Zubair Aslam Marwat. (2007). "Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance A case of Pakistani Telecom Sector." **In Small Enterprise Conference**: 23-26 (September) Auckland, New Zealand.