| | |
|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ ในกรณีศึกษากลุ่มโรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำของประเทศไทย |
| คำสำคัญ | การพัฒนาตนเอง / การฝึกอบรม / รูปแบบการพัฒนาหัวหน้างาน |
| ชื่อนักศึกษา | สุวัจน์ ไทยพงษ์ธนาพร |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน |
| ระดับการศึกษา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| คณะ | วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี |
| พ.ศ. | 2563 |


## บทคัดย่อ


บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆของพนักงาน 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง 3)เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขับเคลื่อนที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานกับระดับการพัฒนาตนเอง 4)เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ในกรณีศึกษากลุ่มโรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือพนักงานในกลุ่มโรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำ จำนวน 153 คน ใช้การวิจัยแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ และสมการถดถอยพหุคุณ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 9 ท่าน นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยขับเคลื่อนที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองได้แก่ ความสำเร็จในงาน นโยบายบริหาร การฝึกอบรม และผลวิจัยเชิงคุณภาพพบปัจจัยขับเคลื่อนที่มีผลต่อการพัฒนาพนักงานเพิ่มเติมพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรและระเบียบวินัย 2) การช่วยเหลือกันและกันระหว่างทีมงาน 3) ความเป็นเจ้าของ 4) การเปลี่ยนรุ่น 5)การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานแบบไคเซ็น 6) การเรียนรู้จากเทคโนโลยีภายนอก ผลงานวิจัยถูกนำมาสร้างสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานได้ 3 รูปแบบคือ รูปแบบการพัฒนาพนักงานใหม่ รูปแบบการพัฒนาพนักงานปัจจุบัน และรูปแบบการพัฒนาพนักงานขึ้นเป็นหัวหน้างานรุ่นใหม่


SPU CHONBURI

| | |
|---|---|
| Thesis Title | Factors Affecting Model Development of new generation line leaders in case of a leading glass manufacturer group in Thailand |
| Keywords | Self-development / Training program / Line leader model |
| Student | Suwat Thaipongtanaporn |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr.Jiraporn Rahothan |
| Level of Study | Master of Business Administration |
| Faculty | Graduate College of Management, Sripatum University Chonburi Campus |
| Year | 2020 |


## ABSTRACT


The objective of this research were 1) to study the level of self-development of employees, 2) to find relationship between the demographic characteristics affecting development of employees, 3) to find the relationship between the driving factors affecting self-development and level of self-development of employees and develop model for new generation line leaders in a glass manufacturer. The samples were 153 employees by using mixed research method. Questionnaire was used as a tool of quantitative research to collect data. The statistics data analysis were percentage, mean, SD, t-test, ANOVA, LSD and multiple regression analysis. Qualitative research method was performed by interviewing with key informants. Results of mixed research were use develop the model.

The results of this research showed that 1) the overall self-development level of employees was high, 2) the demographic factors were not a significantly different in self-development and 3) the factors affecting self-development from quantitative research were job success, the management policy, the training whereas driving factors from qualitative research were organization culture and discipline, team work, ownership mindset, generation change, kaizen, and learning outside technology. Driving factors from both research methods could develop 3 models for new comers, existing employees and line leaders.


SPU CHONBURI