

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่
คำสำคัญ	ในกรณีศึกษากลุ่ม โรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำของประเทศไทย ปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม รูปแบบการ พัฒนาหัวหน้างาน
ชื่อนักศึกษา	สุวัจน์ ไทยพงษ์ธนาพร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2563

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆของพนักงาน 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการพัฒนาตนเอง 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขับเคลื่อนที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานกับระดับการพัฒนาตนเอง 4) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาหัวหน้างานรุ่นใหม่ในกรณีศึกษากลุ่ม โรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือพนักงานในกลุ่ม โรงงานผู้ผลิตกระจกชั้นนำจำนวน 153 คน ใช้การวิจัยแบบผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ และสมการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 9 ท่าน นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่

ผลการวิจัย 1) ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ปัจจัยด้านอายุมีผลกับการพัฒนาตนเองด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ปัจจัยขับเคลื่อนที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองได้แก่ ความสำเร็จในงาน นโยบายบริหาร การฝึกอบรม และผลวิจัยเชิงคุณภาพพบปัจจัยขับเคลื่อนที่มีผลต่อการพัฒนาพนักงานเพิ่มเติม 1.วัฒนธรรมองค์กรและระเบียบวินัย 2.การช่วยเหลือกันและกันระหว่างทีมงาน 3.ความเป็นเจ้าของ 4.การเปลี่ยนรุ่น 5.การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานแบบไคเซ็น 6.การเรียนรู้จากเทคโนโลยีภายนอก ผลงานวิจัยถูกนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาพนักงานได้ 3 รูปแบบคือ รูปแบบการพัฒนาพนักงานใหม่ รูปแบบการพัฒนาพนักงานปัจจุบัน และรูปแบบการพัฒนาพนักงานขึ้นเป็นหัวหน้างานรุ่นใหม่

Thesis Title	FACTOR AFFECTING TO GENERATE DEVELOPMENT MODEL OF NEW GENERATION LINE LEADER IN A CASE STUDY OF LEADING GLASS MANUFACTURER GROUP IN THAILAND
Keywords	Driving factor of self development , Training , Line leader development
Student	Suwat Thaipongtanaporn
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jiraporn Rahothan
Level of Study	Master of Business Administration
Faculty	Graduate School, 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 that affecting self development of employees 3) to find relationship between the driving factor that affecting self development and level of self development of employees. 4) to generate development model of new generation line leader in glass manufacturer. The sample group were 153 employees by use mixed research method. Questionnaires 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 by interview key informant 9 persons. Result of mixed research make development model.

The results of this research showed that 1) the overall self development level of employees was high level 2) the different demographic factors were not a significant difference in the affecting self development but the research found worker age range affect creative development was obviously. 3) the driving factor affecting self development from quantitative research were job success , the management policy , the training and driving factors from qualitative research were 1.organization culture and discipline 2.Team work 3.Ownership mindset 4.Generation change 5.Kaizen 6.Learning outside technology. According to driving factor from both research methods could make development model of employees by 3 models were new comer development model , Existing employees development model and Line leader development model.