

# ทุนมนุษย์และอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์

ไกรคุณ กาญจนประภาส<sup>1\*</sup> บุญญาดา นาสมบูรณ์<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

\*ผู้พิมพ์ประสานงาน อีเมล : ka.kraikhun\_st@tni.ac.th

รับต้นฉบับ: 29 เมษายน 2564; รับบทความฉบับแก้ไข: 21 พฤษภาคม 2564; ตอบรับบทความ: 10 มิถุนายน 2564

เผยแพร่ออนไลน์: 25 มิถุนายน 2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 ตัวอย่าง และยืนยันผลลัพธ์จากการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ จำนวน 5 ตัวอย่าง แบบเจาะจงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงทั้งชาวไทยและชาวญี่ปุ่นยืนยันว่า บุคลากรระดับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรู้ความสามารถอันเป็นทักษะสำคัญสำหรับการดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหาร อีกทั้งการสนับสนุนและการส่งเสริมในระดับวิสัยทัศน์และนโยบายจากองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ร่วมกันทำให้บุคลากรภายในองค์กรประสบความสำเร็จในอาชีพ

**คำสำคัญ :** ทุนมนุษย์ อุปถัมภ์จากองค์กร ความสำเร็จในอาชีพ วิจัยและพัฒนายานยนต์

# Human Capital and Organizational Sponsorship Affecting Career Success of Thai Middle Level Managers in Automotive Research and Development Subsidiaries

Kraikhun Karnjanaprapas<sup>1\*</sup> Boonyada Nasomboon<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, Bangkok, Thailand*

\*Corresponding Author. E-mail address: ka.kraikhun\_st@tni.ac.th

Received: 29 April 2021; Revised: 21 May 2021; Accepted: 10 June 2021

Published online: 25 June 2021

## **Abstract**

This research aimed to study factors of human capital and organizational sponsorship affecting career success of Thai middle level managers in automotive research and development subsidiaries. Data were collected from 153 samples by using questionnaire and the research results were confirmed by interviewing purposively 5 top level managers in automotive R&D subsidiaries. Statistics used for data analysis including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multivariate analysis of variance (MANOVA).

The research results found that factors of human capital and organizational sponsorship affected career success in terms of perceived career development and perceived career success with statistically significant at level of 0.05 and found that factors of human capital and organizational sponsorship contributed to career success in terms of perceived career development and perceived career success with statistically significant at level of 0.05.

The results of interviews with Thai and Japanese top managers confirmed that successful managerial person in their career in automotive research and development subsidiaries need readiness in work experiences and competence which are managerial skills for holding a managerial position. In addition, organizational support and sponsorship in vision and policy are an integral to contribute to make person in the organization succeeded in career success.

**Keywords:** Human capital, Organizational sponsorship, Career success, Automotive research and development (R&D)

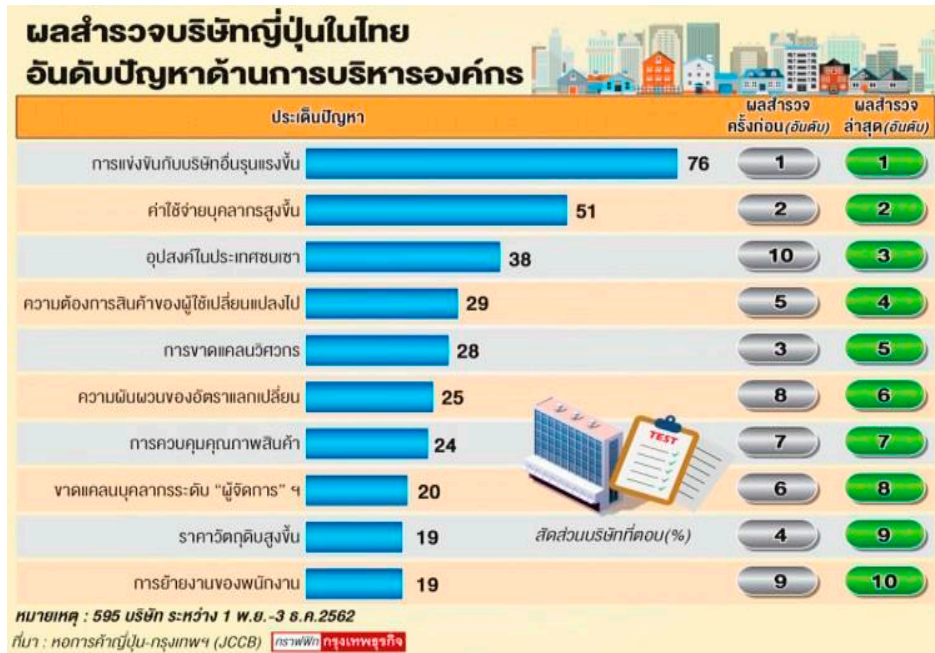
## 1) บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในด้านการส่งออก การพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนการจ้างงาน ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเดินทางถึงจุดแห่งความท้าทาย นั่นคือการตั้งเป้าหมายเป็น 1 ใน 10 ของผู้ผลิตรายชั้นนำที่สำคัญของโลก ดังนั้นประเทศไทยจึงกำหนดนโยบายที่เป็นการส่งเสริม จูงใจ และผลักดันให้เกิดการลงทุนและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างเต็มที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรืออาร์แอนด์ดี (R&D) ด้วยแนวคิดที่ว่า การวิจัยและพัฒนาคือรากฐานสู่ความสำเร็จ (Automotive Industry Club, 2020)

จากรายงานผลการสำรวจการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนรอบปีสำรวจพุทธศักราช 2561 (National Science Technology and Innovation Policy Office, 2018) พบว่ามูลค่าการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนในปี 2560 เท่ากับ 123,942 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 80 ของมูลค่าการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาภายในประเทศไทย และมีจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนามากกว่า 86,343 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ของจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาภายในประเทศไทย โดยที่ยานยนต์คือสาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนามากที่สุด โดยมีมูลค่าการลงทุนรวมกว่า 18,855 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 15 ของมูลค่าการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนภายในประเทศไทย และในปัจจุบันมีบริษัทที่ดำเนินกิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนาจำนวนมากภายในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นบริษัทหรือศูนย์วิจัยและพัฒนาของผู้ผลิตรายานยนต์ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้ผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในอดีตบริษัทหรือศูนย์วิจัยและพัฒนาถูกกำหนดกิจกรรมหลักเพียงแค่การสนับสนุนและการประสานงานระหว่างบริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่นและฐานการผลิตที่ประเทศไทยโดยมีผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปเป็นบุคลากรชาวญี่ปุ่นที่ถูกส่งมาประจำการจากบริษัทแม่ แต่ทว่าในปัจจุบัน ด้วยความต้องการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจส่งผลให้วิสัยทัศน์และแนวคิดเชิงนโยบายของบริษัทหรือศูนย์วิจัยและพัฒนาเปลี่ยนไปจากเดิม กล่าวคือ ได้นำองค์ความรู้และ

เทคโนโลยีระดับสูงด้านการวิจัยและพัฒนาเข้ามาดำเนินการอย่างครบวงจรด้วยเป้าประสงค์เพื่อผลักดันให้เป็นประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางด้านการวิจัยและพัฒนา ยานยนต์ที่สำคัญควบคู่กับการเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก และหนึ่งในกิจกรรมสำคัญเพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายในข้างต้นคือการถ่ายโอนสู่ท้องถิ่น (Localization) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการ (Localization of Management) และการถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นด้านบุคลากร (Localization of Human Resource) โดยพยายามจ้างงานหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากรท้องถิ่นขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารด้วยคาดหวังให้รับช่วงต่อและขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะผู้บริหารขององค์กรแทนบุคลากรชาวญี่ปุ่นที่จะถูกส่งมาจากบริษัทแม่ (Imai, 2003) นับเป็นโอกาสสำคัญสำหรับบุคลากรชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนาในด้านการความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร (Executive Career Success) แต่อย่างไรก็ตาม จากผลสำรวจบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาการบริหารองค์กรพบว่าปัญหาการขาดแคลนบุคลากรระดับผู้จัดการซึ่งหมายถึงผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไปยังคงเป็น 1 ใน 10 ประเด็นปัญหาสำคัญที่กำลังประสบอยู่ (Japanese Chamber of Commerce Bangkok, 2019)



รูปที่ 1 ผลสำรวจอันดับปัญหาด้านการบริหารองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น

แหล่งที่มา : Japanese Chamber of Commerce Bangkok, 2019

เดิมทีความสำเร็จในอาชีพเป็นกระบวนการเชิงเส้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับรูปแบบหรือขั้นตอนที่ถูกกำหนดขึ้นโดยบริษัทหรือองค์กร (Greenhaus & Callanan, 1994) แต่ทว่าในปัจจุบันปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญของความสำเร็จในอาชีพด้วยเช่นกัน (Greenhaus & Callanan, 1999) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพต้องพร้อมด้วยปัจจัยระดับบุคคล อาทิเช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถหรือทักษะ ๆ รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” และปัจจัยระดับองค์กร อาทิเช่น วิสัยทัศน์ นโยบาย โครงสร้าง และการสนับสนุนจากองค์กร รวมเรียกว่า “อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship)” ซึ่งทั้งปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ร่วมกันก่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005)

จากทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยทุนมนุษย์และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เพื่อนำผลลัพธ์จากการวิจัยมาวิเคราะห์ให้เข้าใจปัจจัยสำคัญที่จำเป็นรวมถึงทราบถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และใช้เป็นต้นแบบหรือ

แนวทางในการพิจารณา วางแผน และพัฒนาเส้นทางความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรชาวไทยในอนาคต

## 2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์

## 3) สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทุนมนุษย์แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

#### 4) การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

##### 4.1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) กับความสำเร็จในอาชีพ

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยมีทั้งทุนมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) และทุนมนุษย์ที่เกิดจากการสั่งสมเรียนรู้ (Khongkasawad, 2007; Schultz, 1961) สามารถจำแนกได้เป็น ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) (Schultz, 1961) โดยทั่วไปการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพจะเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ อาทิเช่น การศึกษา (Education) และประสบการณ์การปฏิบัติงาน (Work Experience) เป็นต้น อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ (Judge et al., 1995) ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านจำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง (Stewart & Gudykunst, 1982) และด้านการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน (Chenevert & Tremblay, 2002) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในอาชีพอย่างชัดเจน (Kirchmeyer, 2002) กอปรกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารที่ว่าผู้บริหารต้องมีทักษะ (Skills) อันหมายถึง ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรียกว่า “ทักษะผู้บริหาร (Executive Skills)” ซึ่งผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต้องพัฒนา ปรับปรุง และต่อยอดทักษะของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เสมอ (Stanley & Karolin, 2016)

##### 4.2) อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) กับความสำเร็จในอาชีพ

อุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship) หมายถึง การค้าจุน การค้าชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพมีรากฐานมาจากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) ของ Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) ที่

เสนอว่าหากองค์กรให้การสนับสนุนที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน พนักงานจะเกิดการรับรู้ในการสนับสนุนนั้น และการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี เนื่องจากพนักงานจะเชื่อว่าตนจะได้รับผลตอบแทนและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากองค์กร อาทิเช่น การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ที่เสนอว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรกำลังให้การสนับสนุน การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพัน (Obligation) ที่ช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร (Shore & Tetrick, 1991) ซึ่งการสนับสนุนหรืออุปถัมภ์จากองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในระดับบุคคลอันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากเป็นช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพที่ดีเพื่อต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพ

##### 4.3) ความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร (Executive Career Success)

ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) เป็นหัวข้อวิจัยที่ได้ความสนใจอย่างยาวนานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นที่การศึกษาและวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอันเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเพื่อนำผลลัพธ์มาใช้เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางให้แก่ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น (Smart & Peterson, 1997) โดยที่ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ผลลัพธ์ของพัฒนาการด้านหน้าที่การงานอันหมายถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งความสำเร็จในอาชีพอาจเกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสังเกตได้จากภายนอกหรือเป็นนามธรรมซึ่งเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในก็ได้ เช่น การรับรู้ระดับบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพที่ได้รับทั้งจากการสนับสนุน การส่งเสริม และการเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งการวัดความสำเร็จในอาชีพ (Measurement of Career Success) สามารถทำได้ใน 2 มิติ คือ ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) หมายถึง การประสบความสำเร็จในอาชีพจากองค์ประกอบหรือเกณฑ์ที่มองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ เงินเดือน (Salary) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) เป็นต้น

และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) หมายถึง การประสบความสำเร็จจากการประเมินใน ส่วนของการรับรู้หรือความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) ความพึงพอใจใน งาน (Job Satisfaction) เป็นต้น (Judge et al., 1995) จาก แบบจำลองแนวคิดความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร (Conceptual Model of Executive Career Success) ของ Judge et al. (1995) ซึ่งเป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จ ในอาชีพผู้บริหาร (Executive Career Success) ที่มีส่วนช่วย อย่างยิ่งในการกำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางของการวิจัย เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของนักวิจัยหลากหลายท่านใน ปัจจุบัน

ความสำเร็จในอาชีพของแบบจำลองแนวคิดความสำเร็จใน อาชีพผู้บริหาร (Conceptual Model of Executive Career Success) แบ่งเป็น 2 ส่วนตามแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จใน อาชีพดังที่กล่าวมาในข้างต้น ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพเชิง ปรนัย (Objective Career Success) และ ความสำเร็จในอาชีพ เชิงอัตนัย (Subjective Career Success) โดยที่ปัจจัยที่ส่งผล ทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) และปัจจัยองค์กร (Organizational Factors) อีกทั้งความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) ยังส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เชิงอัตนัย (Subjective Career Success) ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ความสำเร็จในอาชีพที่ได้รับส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (Perceived Career Success)

#### 4.4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้ที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี หลากหลายปัจจัยด้านทุนมนุษย์และด้านอุปถัมภ์จากองค์กรที่มี ผลลัพธ์เชิงประจักษ์บ่งชี้ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร สามารถสรุปได้ดังนี้

##### 4.4.1) งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

Thudam (2014, p. 25-32) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย โดยการทบทวน วรรณกรรมและการวิเคราะห์เอกสาร นำเสนอรายงานแบบ พรรณนาเชิงวิเคราะห์ พบว่าทุนมนุษย์และระดับความรู้

ความสามารถมีความสัมพันธ์ทางตรงในทิศทางบวกกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ

Tikul (2020, p. 37-46) ศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุ ความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษาคือบุคลากรสังกัด สวว. สวทส. สวทก. สวทศ. และสวสธ. จำนวน 1,861 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบจำลอง สมการโครงสร้าง พบว่าทุนมนุษย์ ความสามารถด้านอาชีพ ประสบการณ์ และการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทั้งทางตรงและ ทางอ้อมต่อความสำเร็จในอาชีพ

##### 4.4.2) งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Judge et al. (1995, p. 485-519) ศึกษาค้นคว้าเชิง ประจักษ์เกี่ยวกับตัวทำนายของความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร (An Empirical Investigation of The Predictors of Executive Career Success) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารระดับสูงในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,388 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยการส่งแบบสอบถาม ผ่านทางอีเมลบนฐานข้อมูลของ Paul Ray Berndtson (Paul Ray Berndtson's Data Base) พบว่าทุนมนุษย์ในมิติของปัจจัย ส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผู้บริหาร โดยที่คุณภาพและปริมาณของการศึกษามีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยด้านค่าตอบแทนและ การเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยด้านความพึงพอใจในอาชีพ

Boudreau, Boswell, & Judge (2001, p. 53-81) ศึกษา อิทธิพลลักษณะส่วนบุคคลส่งต่อความสำเร็จในอาชีพของ ผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป (Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe) ศึกษาเปรียบเทียบจากผู้บริหารระดับสูงชาวอเมริกัน จำนวน 1,885 ตัวอย่าง และผู้บริหารระดับสูงชาวยุโรป จำนวน 1,871 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยสอบถาม พบว่าทุนมนุษย์ ด้านการศึกษาและด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในอาชีพของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง เหมือนกัน

Ng et al. (2005, p. 367-408) ศึกษาตัวแปรทำนาย ความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยด้วยการวิเคราะห์ อภิमान (Predictors of Objective and Subjective Career Success: A META-Analysis) โดยการวิเคราะห์งานวิจัยที่



เกี่ยวข้องกับหน้าจำนวน 140 งานวิจัย พบว่าปัจจัยทุนมนุษย์ และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยที่ปัจจัยทุนมนุษย์ที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

Dose, Desrumaux, & Bernaud (2019, p. 144-163) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยผ่านความพึงพอใจในความต้องการ ทัศนศึกษา นักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศส (Effects of Perceived Organizational Support on Objective and Subjective Career Success via Need Satisfaction: A Study Among French Psychologists) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือนักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศส จำนวน 379 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ พบว่าการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อทั้งความสำเร็จในอาชีพผ่านความพึงพอใจในอาชีพ

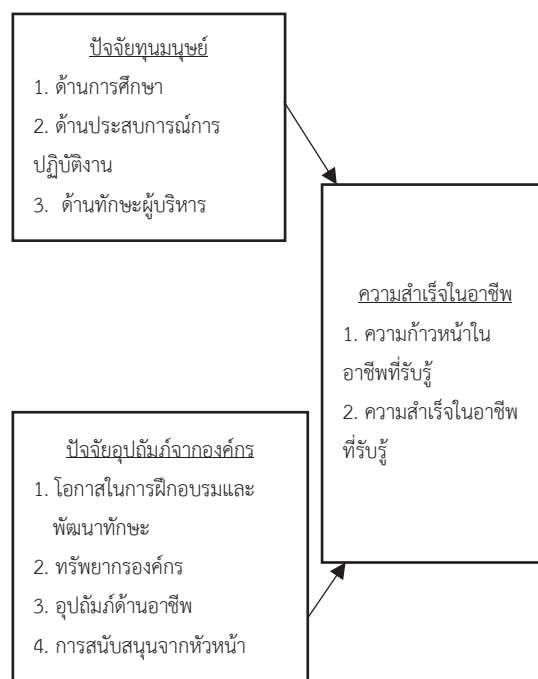
Blanco & Castillo (2020, p. 1083-1104) ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของซีโอโอกับความสำเร็จในอาชีพในบริษัทลาติน-อเมริกัน (CEO's Experience and Career Success in Latin American Firms) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารระดับสูง (CEO) ของบริษัทลาติน-อเมริกัน จำนวน 169 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ พบว่าระยะเวลาของการดำรงอยู่ในองค์กรและประสบการณ์การทำงานช่วยให้ระยะเวลาที่ใช้ในการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงลดลง รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในอาชีพ

Binh & Nguyen (2020, p. 3151-3158) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทัศนศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิต (Factors Affecting Career Success: The Case of Graduate Students) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 436 ตัวอย่าง และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 20 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทุนมนุษย์

ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

## 5) กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยขึ้นได้ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากรูปที่ 2 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำปัจจัยและองค์ประกอบจากแนวคิด ทฤษฎี และผลลัพธ์เชิงประจักษ์จากการศึกษา งานวิจัยก่อนหน้ามาประยุกต์ใช้ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยทุนมนุษย์ จำนวน 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การศึกษา (Education) แทนด้วย EDU และประสบการณ์การปฏิบัติงาน (Work Experience) แทนด้วย EXP ประยุกต์จากศึกษาของ Judge et al. (1995) และ Ng et al. (2005) และทักษะผู้บริหาร (Executive Skills) แทนด้วย SKL ประยุกต์จากแนวคิดของ Stanley & Karolin (2016) และปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร จำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skill Development Opportunity) แทนด้วย TRA ทรัพยากรขององค์กร (Organizational Resources) แทนด้วย RES อุปถัมภ์

ด้านอาชีพ (Career Sponsorship) แทนด้วย CAR และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) แทนด้วย SUP ประยุกต์จากการศึกษาของ Ng et al. (2005)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (Perceived Career Development) แทนด้วย PCD และ ความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (Perceived Career Success) แทนด้วย PCS ประยุกต์จากแบบจำลองแนวคิดความสำเร็จในอาชีพผู้บริหาร (Conceptual Model of Executive Career Success) ของ Judge et al. (1995)

## 6) วิธีดำเนินการวิจัย

### 6.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.1.1) ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ของการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรชาวไทยที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นผู้บริหารระดับกลางในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ในประเทศไทย จากการสอบถามฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัท ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ขนาดของประชากรเท่ากับ 200 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สมการของ Yamane (1973) ที่ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้จึงควรมีไม่ต่ำกว่า 134 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

6.1.2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ ซึ่งเป็นตัวแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องที่สุดกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเนื่องจากเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพผู้บริหารในระดับสูงสุดของบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเข้าพบและสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลผ่านผู้ประสานงานของแต่ละบริษัทของประชากรเป้าหมาย และได้รับการตอบรับกลับมา จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงชาวไทย จำนวน 2 ตัวอย่าง และผู้บริหารระดับสูงชาวญี่ปุ่น จำนวน 3 ตัวอย่าง

### 6.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

6.2.1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและข้อ

คำถามแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบข้อคำถามทั้งหมดมีดัชนี IOC เท่ากับ 0.917 ถึง 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.500 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ (Pongwichai, 2013) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบทุกข้อคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ 0.711 ถึง 0.972 ซึ่งมากกว่า 0.700 จึงถือว่าข้อคำถามทั้งหมดมีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Kline, 2011)

6.2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพคือแบบสัมภาษณ์ (Interview Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากประเด็นสำคัญจากผลลัพธ์จากการวิจัยเชิงปริมาณและมีความเหมาะสมกับรูปแบบการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview)

### 6.3) วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่ผู้ประสานงานของแต่ละบริษัทโดยนำใส่ซองปิดผนึกเพื่อให้ผู้ประสานงานนำเสนอให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยนำเสนอแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 200 ชุด ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 153 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.50 และขอความอนุเคราะห์ในการเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผ่านผู้ประสานงานของแต่ละบริษัท

### 6.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

6.4.1) การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

6.4.2) การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล (Data Quality Assessment) ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย การตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ 0.713 ถึง 0.969 ซึ่งมากกว่า 0.700 จึงถือว่าข้อมูลมีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Kline, 2011) การตรวจสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Test of Normality) พิจารณาด้วยค่าสถิติการกระจายที่



สมมาตรหรือค่าความโด่งของข้อมูล (Skewness: SK) และค่าความสูงของการกระจายหรือค่าความเบ้ของข้อมูล (Kurtosis: KU) ผลการตรวจสอบพบว่าข้อมูลมีค่าสถิติ SK ในช่วง -1.656 ถึง 1.002 และมีค่าสถิติ KU ในช่วง -2.022 ถึง 1.076 ซึ่งอยู่ในช่วง -3.000 ถึง +3.000 จึงถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Rangsunnoen, 2011) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) พบว่ามีค่าที่ใกล้เคียงกัน แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร

6.4.3) การตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไข (Assumptions) ของการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA) ประกอบด้วย การตรวจสอบ Variance - Covariance Matrices ของตัวแปรตามในแต่ละกลุ่มของตัวแปรอิสระ ทดสอบด้วยสถิติ Box's Test of Equality of Covariance Matrices (Box's M) ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน และด้านทักษะผู้บริหาร มีค่าสถิติ Box's M เท่ากับ 21.825, 34.010 และ 53.383 ตามลำดับ และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.078, 0.088 และ 0.054 ตามลำดับ และตัวแปรอุปถัมภ์จากองค์กรมีค่าสถิติ Box's M เท่ากับ 26.672 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.360 ซึ่งทั้งหมดมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงถือว่าความแปรปรวนของตัวแปรความสำเร็จในอาชีพในแต่ละกลุ่มของตัวแปรทุนมนุษย์และตัวแปรอุปถัมภ์จากองค์กรไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบด้วยสถิติ Levene's Test of Equality of Error Variance (Levene's Test) ผลการทดสอบ พบว่าค่า Sig. ของตัวแปรทุนมนุษย์กับตัวแปรความสำเร็จในอาชีพมีค่าตั้งแต่ 0.088 ถึง 0.819 และค่า Sig. ของตัวแปรอุปถัมภ์จากองค์กรกับตัวแปรความสำเร็จในอาชีพมีค่าตั้งแต่ 0.140 ถึง 0.778 ซึ่งทั้งหมดมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงถือว่าความแปรปรวนของแต่ละคู่ตัวแปรไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่า Variance - Covariance Matrices ของตัวแปรตามในแต่ละกลุ่มของตัวแปรต้นไม่แตกต่างกัน (Vanichbuncha, 2019) และการตรวจสอบการแจกแจงปกติพหุตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) ด้วยการตรวจสอบค่าสุดโต่งหรือค่าผิดปกติพหุตัวแปร (Multivariate Outliers) โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยสถิติทดสอบเส้นทางของมาฮาลานอบิส (Mahalanobis's Distance) ผลการทดสอบพบว่ามีข้อมูล 2 ชุด

ระหว่างตัวแปรทุนมนุษย์และตัวแปรความสำเร็จในอาชีพที่มีค่าสถิติ P น้อยกว่า 0.001 ดังนั้น ถือว่าเป็นค่าสุดโต่งหรือค่าผิดปกติพหุตัวแปร (Ghorbani, 2019) จึงนำทั้ง 2 ข้อมูลนี้ออกจากการวิจัยในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน

6.4.4) การแปลงข้อมูล (Data Transformation) เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยแบบเชิงเส้นแบบวางนัยทั่วไป (General Linear Models) ด้วยการแปลงข้อมูลเชิงปริมาณแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นข้อมูลเชิงกลุ่มแบบระดับอันดับ (Ordinal Scale)

#### 6.5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม 2 ตัว จึงใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรตามหลายตัวในการวิเคราะห์คราวเดียวกันเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน (Error) และป้องกันการเกิดสหสัมพันธ์ขึ้นระหว่างตัวแปรตามหลายตัวที่นำมาวิเคราะห์

### 7) ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ นำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

#### 7.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีอายุเฉลี่ย 36.84 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.52 และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือวิศวกร จัดซื้อ การตลาด และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 50.98, 37.91, 6.54 และ 4.57 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.01 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาสูงสุดหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์ รองลงมาคือบริหารธุรกิจ ภาษาต่างประเทศ และบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 55.56, 23.53, 18.30, และ 2.61 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรกจนกระทั่งปัจจุบันเท่ากับ 14.27 ปี มีค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบันเท่ากับ 11.02 ปี มีค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันเท่ากับ 3.84 ปี ทั้งหมดมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศโดยมีค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศเท่ากับ 2.35 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 61.44

โดยมีค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานเท่ากับ 0.88 ครั้ง และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การหมุนเวียนหรือเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 90.85 โดยมีค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งของการหมุนเวียนหรือเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 2.19 ครั้ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (S.D. = 0.375) เรียงลำดับรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ทักษะภาษาญี่ปุ่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารการจัดการ และทักษะบัญชีการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78, 4.50, 4.46, และ 3.63 (S.D. = 0.458, 0.527, 0.574, และ 0.593) ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปถัมภ์จากองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D. = 0.406) เรียงลำดับรายด้านตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสนับสนุนจากหัวหน้า อุปถัมภ์ด้านอาชีพ ทรัพยากรองค์กร และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.41, 4.33, และ 4.21 (S.D. = 0.456, 0.493, 0.617, และ 0.626) ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.420) โดยที่ความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้และความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และ 4.32 (S.D. = 0.394 และ 0.482) ตามลำดับ

## 7.2) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทุนมนุษย์แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

7.2.1) ผลการทดสอบปัจจัยทุนมนุษย์ด้านการศึกษา ประกอบด้วย ระดับการศึกษาสูงสุด (EDU1) และหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด (EDU2) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และความสำเร็จในอาชีพด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) แสดงรายละเอียดดัง ตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบ Multivariate Tests ของทุนมนุษย์ด้าน

การศึกษาและความสำเร็จในอาชีพ

| Effect |                    | Value  | F | df  | Sig.  |
|--------|--------------------|--------|---|-----|-------|
| EDU1   | Pillai's Trace     | 6222.7 | 2 | 147 | 0.364 |
|        | Wilks' Lambda      | 6222.7 | 2 | 147 | 0.364 |
|        | Hotelling's Trace  | 6222.7 | 2 | 147 | 0.364 |
|        | Roy's Largest Root | 6222.7 | 2 | 147 | 0.364 |
| EDU2   | Pillai's Trace     | 1.016  | 2 | 147 | 0.406 |
|        | Wilks' Lambda      | 1.016  | 2 | 147 | 0.408 |
|        | Hotelling's Trace  | 1.016  | 2 | 147 | 0.411 |
|        | Roy's Largest Root | 1.016  | 2 | 147 | 0.188 |

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบตัวแปรหลายตัวพบว่าระดับการศึกษาสูงสุด (EDU1) และหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด (EDU2) แตกต่างกันไม่ทำให้ความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของคู่ตัวแปรได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบ Univariate Tests ของทุนมนุษย์ด้านการศึกษาและความสำเร็จในอาชีพ

| Source |     | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|--------|-----|-------------------------|----|-------------|-------|-------|
| EDU1   | PCD | 0.221                   | 1  | 0.221       | 1.718 | 0.192 |
|        | PCS | 0.007                   | 1  | 0.007       | 0.063 | 0.802 |
| EDU2   | PCD | 0.205                   | 3  | 0.068       | 0.531 | 0.662 |
|        | PCS | 0.510                   | 3  | 0.170       | 1.493 | 0.219 |

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบ Between-Subjects Effects พบว่าระดับการศึกษาสูงสุด (EDU1) และหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษาสูงสุด (EDU2) ต่างกันไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) และไม่พบอิทธิพลร่วมที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2.2) ผลการทดสอบปัจจัยทุนมนุษย์ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน (EXP1) ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (EXP2) ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน (EXP3) ประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศ (EXP4)

ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน (EXP5) และประสบการณ์การหมุนเวียนหรือเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (EXP6) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และความสำเร็จในอาชีพด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) แสดงรายละเอียดดัง ตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบ Multivariate Tests ของทุนมนุษย์ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพ

| Effect    |                    | Value | F     | df | Sig.  |
|-----------|--------------------|-------|-------|----|-------|
| EXP1      | Pillai's Trace     | 0.022 | 0.399 | 4  | 0.809 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.978 | 0.395 | 4  | 0.812 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.022 | 0.392 | 4  | 0.814 |
|           | Roy's Largest Root | 0.022 | 0.780 | 2  | 0.462 |
| EXP2      | Pillai's Trace     | 0.195 | 3.889 | 4  | 0.005 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.805 | 4.065 | 4  | 0.004 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.242 | 4.235 | 4  | 0.003 |
|           | Roy's Largest Root | 0.242 | 8.701 | 2  | 0.000 |
| EXP3      | Pillai's Trace     | 0.072 | 1.339 | 4  | 0.258 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.929 | 1.324 | 4  | 0.264 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.075 | 1.310 | 4  | 0.269 |
|           | Roy's Largest Root | 0.052 | 1.884 | 2  | 0.159 |
| EXP4      | Pillai's Trace     | 0.126 | 5.101 | 2  | 0.009 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.874 | 5.101 | 2  | 0.009 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.144 | 5.101 | 2  | 0.009 |
|           | Roy's Largest Root | 0.144 | 5.101 | 2  | 0.009 |
| EXP5      | Pillai's Trace     | 0.085 | 1.596 | 4  | 0.179 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.916 | 1.588 | 4  | 0.181 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.090 | 1.580 | 4  | 0.183 |
|           | Roy's Largest Root | 0.074 | 2.676 | 2  | 0.076 |
| EXP6      | Pillai's Trace     | 0.043 | 0.800 | 4  | 0.527 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.957 | 0.797 | 4  | 0.529 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.045 | 0.793 | 4  | 0.532 |
|           | Roy's Largest Root | 0.044 | 1.571 | 2  | 0.215 |
| EXP4*EXP5 | Pillai's Trace     | 0.200 | 2.662 | 6  | 0.018 |
|           | Wilks' Lambda      | 0.800 | 2.786 | 6  | 0.014 |
|           | Hotelling's Trace  | 0.249 | 2.907 | 6  | 0.011 |
|           | Roy's Largest Root | 0.249 | 5.968 | 3  | 0.001 |

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบตัวแปรหลายตัวพบว่าระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (EXP2) และประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศ (EXP4) แตกต่างกันทำให้ความสำเร็จในอาชีพต่างกัน และพบอิทธิพลร่วม (Interactions) ระหว่างประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศกับประสบการณ์การเปลี่ยนงาน (EXP4\*EXP5) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของคู่ตัวแปรได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบ Univariate Tests ของทุนมนุษย์ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพ

| Source |     | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|--------|-----|-------------------------|----|-------------|-------|-------|
| EXP1   | PCD | 0.064                   | 2  | 0.032       | 0.300 | 0.742 |
|        | PCS | 0.103                   | 2  | 0.051       | 0.751 | 0.475 |
| EXP2   | PCD | 0.447                   | 2  | 0.223       | 3.264 | 0.044 |
|        | PCS | 0.077                   | 2  | 0.039       | 0.564 | 0.572 |
| EXP3   | PCD | 0.174                   | 2  | 0.087       | 0.820 | 0.444 |
|        | PCS | 0.191                   | 2  | 0.095       | 1.393 | 0.255 |
| EXP4   | PCD | 0.944                   | 1  | 0.944       | 8.893 | 0.004 |
|        | PCS | 0.628                   | 1  | 0.628       | 9.176 | 0.003 |
| EXP5   | PCD | 0.146                   | 2  | 0.073       | 0.689 | 0.505 |
|        | PCS | 0.273                   | 2  | 0.136       | 1.991 | 0.144 |
| EXP6   | PCD | 0.127                   | 2  | 0.063       | 0.597 | 0.553 |
|        | PCS | 0.010                   | 2  | 0.005       | 0.072 | 0.931 |
| EXP4*  | PCD | 0.447                   | 2  | 0.223       | 3.264 | 0.044 |
| EXP5   | PCS | 0.693                   | 3  | 0.231       | 3.376 | 0.023 |

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ Between-Subjects Effects พบว่า

(1) ประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศ (EXP4) และประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศร่วมกับประสบการณ์การเปลี่ยนงาน (EXP4\*EXP5) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน (EXP2) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2.3) ผลการทดสอบปัจจัยทุนมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะการบริหารการจัดการ (MNG) ทักษะบัญชีการเงิน (FIN) ทักษะภาษาอังกฤษ (ENL) และทักษะภาษาญี่ปุ่น (JPN) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และความสำเร็จในอาชีพด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) แสดงรายละเอียดดัง ตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบ Multivariate Tests ของทุนมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหารและความสำเร็จในอาชีพ

| Effect       |                    | Value | F     | df | Sig.  |
|--------------|--------------------|-------|-------|----|-------|
| MNG          | Pillai's Trace     | 0.028 | 0.922 | 4  | 0.452 |
|              | Wilks' Lambda      | 0.973 | 0.919 | 4  | 0.453 |
|              | Hotelling's Trace  | 0.028 | 0.916 | 4  | 0.455 |
|              | Roy's Largest Root | 0.026 | 1.696 | 2  | 0.187 |
| FIN          | Pillai's Trace     | 0.066 | 2.253 | 4  | 0.064 |
|              | Wilks' Lambda      | 0.934 | 2.260 | 4  | 0.063 |
|              | Hotelling's Trace  | 0.070 | 2.267 | 4  | 0.062 |
|              | Roy's Largest Root | 0.063 | 4.140 | 2  | 0.018 |
| ENL          | Pillai's Trace     | 0.119 | 8.829 | 2  | 0.000 |
|              | Wilks' Lambda      | 0.881 | 8.829 | 2  | 0.000 |
|              | Hotelling's Trace  | 0.135 | 8.829 | 2  | 0.000 |
|              | Roy's Largest Root | 0.135 | 8.829 | 2  | 0.000 |
| JPN          | Pillai's Trace     | 0.134 | 4.754 | 4  | 0.001 |
|              | Wilks' Lambda      | 0.868 | 4.785 | 4  | 0.001 |
|              | Hotelling's Trace  | 0.148 | 4.815 | 4  | 0.001 |
|              | Roy's Largest Root | 0.121 | 7.983 | 2  | 0.001 |
| ENL *<br>JPN | Pillai's Trace     | 0.075 | 2.579 | 4  | 0.038 |
|              | Wilks' Lambda      | 0.926 | 2.563 | 4  | 0.039 |
|              | Hotelling's Trace  | 0.078 | 2.547 | 4  | 0.040 |
|              | Roy's Largest Root | 0.049 | 3.248 | 2  | 0.042 |

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบตัวแปรหลายตัว พบว่าทักษะภาษาอังกฤษ (ENL) และทักษะภาษาญี่ปุ่น (JPN) แตกต่างกันทำให้ความสำเร็จในอาชีพต่างกัน และพบอิทธิพลร่วม (Interactions) ระหว่างทักษะภาษาอังกฤษกับทักษะภาษาญี่ปุ่น

(ENL\*JPN) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของคู่ตัวแปรได้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบ Univariate Tests ของทุนมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหารและความสำเร็จในอาชีพ

| Source |     | Type III<br>Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F      | Sig.  |
|--------|-----|-------------------------------|----|----------------|--------|-------|
| MNG    | PCD | 0.684                         | 2  | 0.342          | 3.867  | 0.023 |
|        | PCS | 0.305                         | 2  | 0.152          | 2.126  | 0.123 |
| FIN    | PCD | 0.180                         | 2  | 0.090          | 1.252  | 0.289 |
|        | PCS | 0.032                         | 2  | 0.016          | 0.182  | 0.833 |
| ENL    | PCD | 1.240                         | 1  | 1.240          | 17.290 | 0.000 |
|        | PCS | 0.131                         | 1  | 0.131          | 1.479  | 0.226 |
| JPN    | PCD | 0.839                         | 2  | 0.420          | 5.853  | 0.004 |
|        | PCS | 1.176                         | 2  | 0.588          | 6.651  | 0.002 |
| MNG*   | PCD | 0.019                         | 1  | 0.019          | 0.266  | 0.607 |
| JPN    | PCS | 0.499                         | 1  | 0.499          | 5.651  | 0.019 |
| ENL *  | PCD | 0.363                         | 1  | 0.363          | 4.104  | 0.045 |
| JPN    | PCS | 0.569                         | 2  | 0.285          | 3.220  | 0.043 |

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบ Between-Subjects Effects พบว่า

(1) ทักษะภาษาญี่ปุ่น (JPN) และทักษะภาษาอังกฤษร่วมกับทักษะภาษาญี่ปุ่น (ENL\*JPN) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ทักษะการบริหารการจัดการ (MNG) และทักษะภาษาอังกฤษ (ENL) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ทักษะการบริหารการจัดการร่วมกับทักษะภาษาญี่ปุ่น (MNG\*JPN) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเฉพาะด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 7.3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ในประเทศไทยแตกต่างกัน

7.3.1) ผลการทดสอบปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กร ประกอบด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (TRA) ทรัพยากรองค์กร (RES) อุปถัมภ์ด้านอาชีพ (CAR) และการสนับสนุนจากหัวหน้า (SUP) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และความสำเร็จในอาชีพด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) แสดงรายละเอียดดัง ตารางที่ 7 และตารางที่ 8

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบ Multivariate Tests ของอุปถัมภ์จากองค์กร และความสำเร็จในอาชีพ

| Effect |                    | Value | F     | df | Sig.  |
|--------|--------------------|-------|-------|----|-------|
| TRA    | Pillai's Trace     | 0.064 | 2.115 | 4  | 0.079 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.936 | 2.121 | 4  | 0.079 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.067 | 2.126 | 4  | 0.078 |
|        | Roy's Largest Root | 0.061 | 3.889 | 2  | 0.023 |
| RES    | Pillai's Trace     | 0.059 | 1.953 | 4  | 0.102 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.941 | 1.967 | 4  | 0.100 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.063 | 1.982 | 4  | 0.098 |
|        | Roy's Largest Root | 0.063 | 4.012 | 2  | 0.020 |
| CAR    | Pillai's Trace     | 0.123 | 4.208 | 4  | 0.003 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.877 | 4.314 | 4  | 0.002 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.140 | 4.419 | 4  | 0.002 |
|        | Roy's Largest Root | 0.139 | 8.872 | 2  | 0.000 |
| SUP    | Pillai's Trace     | 0.242 | 20.22 | 2  | 0.000 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.758 | 20.22 | 2  | 0.000 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.318 | 20.22 | 2  | 0.000 |
|        | Roy's Largest Root | 0.318 | 20.22 | 2  | 0.000 |
| TRA*   | Pillai's Trace     | 0.158 | 11.94 | 2  | 0.000 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.842 | 11.94 | 2  | 0.000 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.188 | 11.94 | 2  | 0.000 |
|        | Roy's Largest Root | 0.188 | 11.94 | 2  | 0.000 |
| TRA*   | Pillai's Trace     | 0.057 | 3.866 | 2  | 0.023 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.943 | 3.866 | 2  | 0.023 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.061 | 3.866 | 2  | 0.023 |
|        | Roy's Largest Root | 0.061 | 3.866 | 2  | 0.023 |

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบ Multivariate Tests ของอุปถัมภ์จากองค์กร และความสำเร็จในอาชีพ (ต่อ)

| Effect |                    | Value | F     | df | Sig.  |
|--------|--------------------|-------|-------|----|-------|
| TRA*   | Pillai's Trace     | 0.059 | 3.946 | 2  | 0.022 |
|        | Wilks' Lambda      | 0.941 | 3.946 | 2  | 0.022 |
|        | Hotelling's Trace  | 0.062 | 3.946 | 2  | 0.022 |
|        | Roy's Largest Root | 0.062 | 3.946 | 2  | 0.022 |

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบหลายตัวแปร พบว่าอุปถัมภ์ด้านอาชีพ (CAR) และการสนับสนุนจากหัวหน้า (SUP) แตกต่างกันทำให้ความสำเร็จในอาชีพต่างกัน และพบอิทธิพลร่วม (Interactions) ระหว่างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะกับการสนับสนุนจากหัวหน้า (TRA\*SUP) โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะกับทรัพยากรองค์กรกับอุปถัมภ์ด้านอาชีพ (TRA\*RES\*CAR) และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะกับทรัพยากรองค์กรกับอุปถัมภ์ด้านอาชีพกับการสนับสนุนจากหัวหน้า (TRA\*RES\*CAR\*SUP) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของคู่ตัวแปรได้ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบ Univariate Tests ของอุปถัมภ์จากองค์กรและความสำเร็จในอาชีพ

| Source |     | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|--------|-----|-------------------------|----|-------------|--------|-------|
| TRA    | PCD | 0.245                   | 2  | 0.123       | 3.740  | 0.026 |
|        | PCS | 0.031                   | 2  | 0.016       | 0.438  | 0.646 |
| RES    | PCD | 0.004                   | 2  | 0.002       | 0.055  | 0.947 |
|        | PCS | 0.281                   | 2  | 0.141       | 3.919  | 0.022 |
| CAR    | PCD | 0.581                   | 2  | 0.290       | 8.856  | 0.000 |
|        | PCS | 0.035                   | 2  | 0.018       | 0.488  | 0.615 |
| SUP    | PCD | 0.682                   | 1  | 0.682       | 20.786 | 0.000 |
|        | PCS | 1.075                   | 1  | 1.075       | 29.947 | 0.000 |
| TRA*   | PCD | 0.020                   | 2  | 0.010       | 0.301  | 0.741 |
|        | PCS | 0.294                   | 2  | 0.147       | 4.094  | 0.019 |



ตารางที่ 8 ผลการทดสอบ Univariate Tests ของอุปถัมภ์จากองค์กรและ  
ความสำเร็จในอาชีพ (ต่อ)

| Source                           | Type III<br>Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F      | Sig.  |
|----------------------------------|-------------------------------|----|----------------|--------|-------|
| TRA*<br>SUP                      | PCD 0.779                     | 1  | 0.779          | 23.746 | 0.000 |
|                                  | PCS 0.113                     | 1  | 0.113          | 3.148  | 0.078 |
| TRA*<br>RES*<br>CAR              | PCD 0.012                     | 1  | 0.012          | 0.353  | 0.554 |
|                                  | PCS 0.279                     | 1  | 0.279          | 7.780  | 0.006 |
| RES*<br>CAR*<br>SUP              | PCD 0.040                     | 1  | 0.040          | 1.223  | 0.271 |
|                                  | PCS 0.128                     | 1  | 0.128          | 3.572  | 0.049 |
| TRA*<br>RES*<br>CAR*<br>SUP<br>* | PCD 0.130                     | 1  | 0.130          | 3.970  | 0.048 |
|                                  | PCS 0.213                     | 1  | 0.213          | 5.919  | 0.016 |

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบ Between-Subjects Effects พบว่า

1. การสนับสนุนจากหัวหน้า (SUP) โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า (TRA\*SUP) และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับทรัพยากรองค์กรร่วมกับการทรัพยากรองค์กรร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า (TRA\*RES\*CAR\*SUP) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (TRA) อุปถัมภ์ด้านอาชีพ (CAR) และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า (TRA\*SUP) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ (PCD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ทรัพยากรองค์กร (RES) โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพ (TRA\*CAR) โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับทรัพยากรองค์กรร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพ (TRA\*RES\*CAR) และทรัพยากรองค์กรร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า (RES\*CAR\*SUP) ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเฉพาะด้าน

ความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ (PCS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 7.4) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ทุมนมนุษย์ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศร่วมกับประสบการณ์การเปลี่ยนงาน ทุมนมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะภาษาญี่ปุ่น และทักษะภาษาอังกฤษร่วมกับทักษะภาษาญี่ปุ่น และอุปถัมภ์จากองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนจากหัวหน้า และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับทรัพยากรองค์กรร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ แต่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ทุมนมนุษย์ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ทุมนมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะภาษาอังกฤษ และอุปถัมภ์จากองค์กร ประกอบด้วย โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ อุปถัมภ์ด้านอาชีพ และโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้ แต่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ทุมนมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะการบริหารจัดการร่วมกับทักษะภาษาญี่ปุ่น และอุปถัมภ์จากองค์กร ประกอบด้วย ทรัพยากรองค์กร โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับด้านอุปถัมภ์ด้านอาชีพ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะร่วมกับทรัพยากรองค์กรร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพ และทรัพยากรองค์กรร่วมกับการอุปถัมภ์ด้านอาชีพร่วมกับการสนับสนุนจากหัวหน้า

#### 7.5) สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ความสำเร็จในอาชีพเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่หลากหลายและมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ทั้งปัจจัยภายในระดับบุคคลและ

ปัจจัยภายนอกระดับองค์กร ซึ่งการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะต่าง ๆ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่ต้องพิจารณาเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการมอบหมายหน้าที่สำคัญเช่น ตำแหน่งระดับผู้บริหารขององค์กรให้รับผิดชอบ ซึ่งผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นประเด็นนี้ได้อย่างชัดเจน แต่ว่าการประสบความสำเร็จในอาชีพก็อาจจะไม่เกิดขึ้นได้หากองค์กรไม่มีความพร้อมหรือไม่มีการส่งเสริมในระดับวิสัยทัศน์และนโยบาย รวมถึงการสนับสนุนและให้ออกาสบุคลากรในการเสริมสร้างปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นนี้ได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้มีเสนอแนะเพิ่มเติมว่าด้วยวิสัยทัศน์และแนวคิดเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณา มอบหมายหน้าที่หรือตำแหน่งงานสำคัญให้แก่ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เนื่องจากประสบการณ์และความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการเป็นผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่ใช่เฉพาะในแง่มุมของการบริหารแต่ในฐานะของผู้นำองค์กร ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในคุณสมบัติสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรให้ความสำคัญและนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการจ้างงานหรือเลื่อนตำแหน่งที่สำคัญขององค์กรในปัจจุบัน

#### 8) สรุปและอภิปรายผล

ผลลัพธ์จากการวิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญและอภิปรายผลได้ 4 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

##### 8.1) ทุมนมนุษย์ด้านการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการศึกษาดังกล่าวแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดต้นแบบของการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันอย่างชัดเจนของแนวคิดวิสัยทัศน์ และนโยบายทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรระหว่างองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรตะวันตก โดยที่การศึกษาของ Judge et al. (1995) ใช้กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารระดับสูงในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ดังนั้นการศึกษาจึงมีความจำเป็นและมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างเห็นได้ชัด แต่ว่าการ

วิจัยครั้งนี้ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจากองค์กรญี่ปุ่นซึ่งส่วนใหญ่มีแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรที่เป็นระบบ มีขั้นตอน และระเบียบวิธีการที่ชัดเจน โดยที่ส่วนใหญ่เปิดรับพนักงานโดยไม่ได้มุ่งเน้นที่การคำนึงถึงข้อมูลด้านการศึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากแนวคิดและหลักปฏิบัติในระดับนโยบายที่ชัดเจนว่าทุกคนสามารถพัฒนาทักษะขึ้นได้อย่างเท่าเทียมกันภายใต้การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้และจากการสั่งสอนที่จะได้รับจากรุ่นพี่หรือหัวหน้างานและการเรียนรู้จากงานจริง กอปรกับระบบอาวุโสที่เข้มงวดภายในองค์กร โดยเฉพาะความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานที่ต้องเป็นไปตามวัยวุฒิ (Ouchi, 1981) เป็นเหตุให้ทุมนมนุษย์ด้านการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพได้ชัดเจนอย่างเช่นองค์กรตะวันตก ดังที่สะท้อนให้เห็นได้จากผลลัพธ์จากการวิจัยในครั้งนี้

##### 8.2) ทุมนมนุษย์ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มากขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่หัวหน้างานว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในระดับความสำคัญที่มากขึ้นได้ โดยเฉพาะประสบการณ์การปฏิบัติงานในวาระพิเศษ เช่น การได้รับมอบหมายไปปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศ เมื่อกลับมาแล้วย่อมจะได้รับความน่าเชื่อถือและได้รับโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถที่ได้รับมา อันนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในอาชีพในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้จากการแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่าปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การหมุนเวียนหรือเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่รับรู้และด้านความสำเร็จในอาชีพที่รับรู้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในต่างประเทศ ร่วมกับประสบการณ์การเปลี่ยนงาน ในขณะที่บางปัจจัยส่งผล

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสำเร็จในอาชีพเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง สอดคล้องกับ Judge et al. (1995) ที่พบว่าระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Ng et al. (2005) ที่พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Blanco & Castillo (2020) ที่พบว่าระยะเวลาและประสบการณ์การทำงานรวมถึงประสบการณ์ชีวิตช่วยทำให้ระยะเวลาที่ใช้ในการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงลดลง และสอดคล้องกับ Binh & Nguyen (2020) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ

### 8.3) ทูมมนุษย์ด้านทักษะผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับทักษะผู้บริหารแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าทักษะผู้บริหารในฐานะคุณสมบัติส่วนบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่โดดเด่นและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงตามภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญมากขึ้น (Stanley & Karolin, 2016) สอดคล้องกับ Judge et al. (1995) ที่พบว่าทูมมนุษย์ในส่วนของคุณรู้ความสามารถและทักษะส่วนบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Ng et al. (2005) ที่พบว่าความรู้ความสามารถและทักษะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Thudam (2014) ที่พบว่าความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความก้าวหน้าในอาชีพ Tikul (2020) ที่พบว่าความสามารถด้านอาชีพส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ และสอดคล้องกับ Giraud, Bernard, & Trinchera (2019) ที่พบว่าความรู้ความสามารถหรือทักษะด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

### 8.4) อุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับอุปถัมภ์จากองค์กรแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพยายามและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรด้วยความคิดว่าตนเองกำลังได้รับโอกาสจากองค์กรในการประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นการสนับสนุนอันหมายถึงอุปถัมภ์จากองค์กรจึงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกและส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) สอดคล้องกับ Ng et al. (2005) ที่พบว่าโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Dose, Desrumaux, & Bernaud (2019) ที่พบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ สอดคล้องกับ Tikul (2020) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ Noypa (2020) ที่พบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนจากหัวหน้างานคือปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ และสอดคล้องกับ Binh & Nguyen (2020) ที่พบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

## 9) ข้อเสนอแนะ

### 9.1) ข้อเสนอแนะด้านนโยบายสำหรับองค์กร

ด้านการศึกษา - สำหรับการพิจารณาเพื่อคัดเลือกและให้โอกาสบุคลากรในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารในอนาคต องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ส่งเสริมการกระจายความสำเร็จในอาชีพอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติและการปิดกั้นด้านการศึกษาที่เกินความจำเป็น รวมทั้งถ่ายทอดและส่งต่อวิสัยทัศน์และนโยบายดังกล่าวสู่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหา คัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน - องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่เสริมสร้างประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหลากหลายมิติเพื่อช่วยส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพให้แก่บุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งสร้างความชัดเจนและแบบแผนในการให้โอกาสบุคลากรทุกระดับชั้นได้มีโอกาสในการสร้างเสริมประสบการณ์การปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในอาชีพในอนาคต

ด้านทักษะผู้บริหาร - องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายเพื่อกระตุ้นในบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้และ

ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ อาทิเช่น การจัดการฝึกอบรมภายในเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะผู้บริหารให้แก่บุคลากร และการให้โอกาสบุคลากรภายในองค์กรในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเข้ารับการฝึกอบรมจากภายนอก รวมถึงการสร้างทัศนคติในด้านการประเมินผลของระดับทักษะผู้บริหารของแต่ละบุคคลด้วยการวัดข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดได้ด้วยตัวเลขเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและความพร้อมด้านทักษะและความรู้ความสามารถสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารโดยการระบุทักษะผู้บริหารที่องค์กรให้ความสำคัญและจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก หรือ KPI (Key Performance Indicator) เพื่อใช้ประกอบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำคัญ

ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร - องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทรัพยากรองค์กร อุปถัมภ์ด้านอาชีพ และการสนับสนุนจากหัวหน้า สำหรับองค์กรที่มุ่งเน้นและส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพให้แก่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงและรักษาระดับอุปถัมภ์จากองค์กรแต่ละด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุด อาทิเช่น การหมั่นจัดการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะภายในองค์กรเป็นประจำ และการปรับโครงสร้างทรัพยากรองค์กร อาทิ วิสัยทัศน์ นโยบาย รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรให้สอดคล้องกับการส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพ

## 9.2) ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ เจาะจงศึกษาเฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ในประเทศไทย ดังนั้นเพื่อขยายผลด้านวิชาการให้กว้างขึ้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวคิดของการวิจัยนี้กับประชากรเป้าหมายอื่นและใช้กับประเภทธุรกิจหรืออุตสาหกรรมอื่น และพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยโดยการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตัวแปรสำคัญอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เนื่องจากมีผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่าส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพในปัจจุบัน

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูล อันเป็นส่วนสำคัญที่สุด

ที่ทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกประการ ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. บุญญาดานาสมบุรณ์ เป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและเจ้าหน้าที่ของสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นทุกท่าน ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม ขอแสดงความซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

## REFERENCES

- Automotive Industry Club. (2020). Thai automotive industry and direction to sustainability: Research and development, the foundation of success. (in Thai). Retrieved from <https://is.gd/SiKqux>.
- Binh, Q. & Nguyen, C. (2020). Factors affecting career success: The case of graduate students. *Management Science Letters*, 10(13), 3151-3158.
- Blanco, M. R., & Castillo, M. A. S. (2020). CEO's experience and career success in Latin American firms. *International Journal of Emerging Markets*, 15(6), 1083-1104.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Chenevert, D., & Tremblay, M. (2002). Managerial career success in Canadian organizations: Is gender a determinant?. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 920-941.
- Dose, E., Desrumaux, P., & Bernaud, J. L. (2019). Effects of perceived organizational support on objective and subjective career success via need satisfaction: A study among French psychologists. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 144-163.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ghorbani, H. (2019). Mahalanobis distance and its application for detecting multivariate outliers. *Facta Universitatis Series Mathematics and Informatics*, 34(3), 583-595.

- Giraud, L., Bernard, A., & Trinchera, L. (2019). Early career value and individual factors of objective career success: The case of French business graduates. *Career Development International*, 24(4), 350–382.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management*, San Diego: Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1999). *Career management*, San Diego: Dryden Press.
- Imai, Hi. (2003). *Toyota's overseas management*. Bangkok: Post Books.
- Japanese Chamber of Commerce Bangkok. (2019). Survey results of Japanese companies in Thailand: Ranking problems in organizational management. (in Thai). *Bangkok Biz News*. Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/866864>.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr. R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Khongkasawad, T. (2007). *Human capital: Indicators setting for development* (2nd ed.). (in Thai). Bangkok: TPA Press.
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial career: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 5–24.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- National Science Technology and Innovation Policy Office. (2018). *Survey results of the research and development investment for 2018*. [PowerPoint]. (in Thai). Retrieved from <https://is.gd/hmtjvl>.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A META-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.
- Noypa, S. (2020). The impact factors of individual-level and organization-Level on career success of insurance sales agents in Thailand. (in Thai). *BU Academic Review*, 19(1), 92–108.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z of Ouchi*. New York: HarperCollins.
- Pongwichai, S. (2013). *Statistical data analysis using computer* (24th ed.). (in Thai). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Rangsunghoen, G. (2011). *Factor analysis using SPSS and Amos for research*. (in Thai). Bangkok: SE Education PLC.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *A Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637–643.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 358–374.
- Stanley, J., & Karolin, R. (2016). Top level manager: Skills, functions, tasks, approaches, responsibilities and roles. *Asian Journal of Management Research*, 7(2), 170–178.
- Stewart, L. P., & Gudykunst, W. B. (1982). Differential factors influencing the hierarchical level and number of promotions of males and females within an organization. *Academy of Management Journal*, 25(3), 586–597.
- Thudam, P. (2014). Career advancement model for women civil servants in Thai public organization. (in Thai). *Executive Journal*, 3(3), 25–32.
- Tikul, J. (2020). A development of the causal model of career success for cooperative education graduates. (in Thai). *The Journal of King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, 11(1), 37–46.
- Vanichbuncha, K. (2019). *Advanced statistical analysis by SPSS for windows*. (in Thai). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publications.