

การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

22 ตุลาคม 2564



ภัทราภรณ์ แสงเทศ
ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ พิมพา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์

สุเทพ นิมสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ภคพล อนุฤทธิ์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา แนวทางความคิด วิธีการ จาก ดร.รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ พิมพา ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ โดยได้แสดงความรู้สึกรัก ความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ จากคำถามแนวสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านั้นมาใช้และทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ช่วยสนับสนุน แนะนำข้อควรปฏิบัติต่างๆ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสายห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้อยู่กับองค์กรได้โดยยั่งยืนต่อไป

ภัทรารักษ์ แสงเทศ

การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน

A STUDY OF JOB PASSIONATE IN SUPPLY CHAIN INDUSTRY

ภัทรภรณ์ แสงเทศ 6250365

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ณัฐวดี พิมพา, Ph.D., สุเทพ นิมสาय, Ph.D.,
รองศาสตราจารย์ภคพล อนุฤทธิ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในของปัจเจกบุคคล ที่เฉพาะเจาะจงไปที่หน่วยงานในสายห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและอยากทำงานในสายงานห่วงโซ่อุปทาน เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรไปในทางที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีความหลงใหลในสายงานห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด 12 คน

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร 4. ปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม โดยพบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความหลงใหล มาจากการให้คุณค่าและผลลัพธ์ของงาน โดยมีส่วนส่งเสริมจากความความสนใจในงาน ความถนัดของตนเอง การทำงานสัมพันธ์กับผู้อื่นมาประกอบ และพบว่าองค์กรสามารถผลักดันความหลงใหลในงานได้ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างแผนก การเปิดกว้างทางการแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้ตัววัดผลร่วมระหว่างแผนก ที่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นทีมเดียวกันมากขึ้น ช่วยเหลือกันมากขึ้นอีกด้วย

คำสำคัญ : ความหลงใหล / ห่วงโซ่อุปทาน / คุณค่าของงาน / ความสนใจในงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามงานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)	6
2.2 ทฤษฎี Dualistic model of passion	7
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.4 กรอบงานวิจัย	10
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	12
3.1 รูปแบบการวิจัย	12
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	12
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	13
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล	14
4.1 ผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	14
4.2 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์	17
4.3 ผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก	22
บทที่ 5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	25
5.1 สรุปผลการวิจัย	25
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	28
5.3 ข้อเสนอแนะ	28
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย	28
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	32
ประวัติผู้วิจัย	35



สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง		หน้า
1.1	รูปร่าง Supply Chain Management (งานห่วงโซ่อุปทาน)	2
2.1	กรอบงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน	10



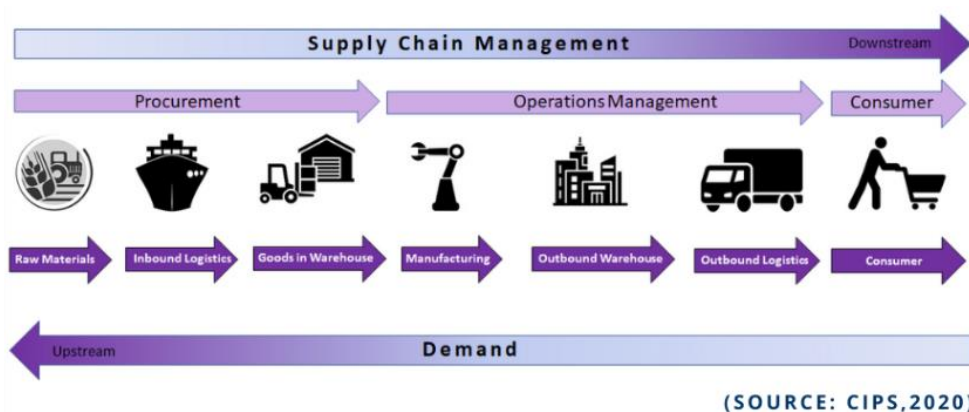
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยสายงานห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ในองค์กรต่างๆ ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค การผลิตสินค้าเกี่ยวกับสุขภาพและการก่อสร้าง หรือธุรกิจค้าปลีก ที่ต้องใช้กระบวนการทางการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมให้สามารถบริหารจัดการ จำนวนซื้อ การจัดเก็บวัตถุดิบ สินค้าคงคลัง และขนส่งไปยังลูกค้าหรือคลังสินค้าในที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) นับเป็นเรื่องสำคัญกับองค์กรเหล่านี้เป็นอย่างมาก เพราะหน่วยงานนี้มีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนของธุรกิจในหลายด้าน อันได้แก่ ด้านต้นทุน ที่ประกอบด้วยต้นทุนราคาวัตถุดิบ ต้นทุนการขนส่ง ต้นทุนการจัดเก็บ และต้นทุนการผลิต หรือด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ที่ประกอบด้วยระยะเวลาในการส่งมอบสินค้า การวางแผนอุปสงค์ (demand) การวางแผนอุปทาน (supply) ทำให้หน่วยงานห่วงโซ่อุปทานมีส่วนสำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้าโดยตรง

หน่วยงานในสายห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) มีด้วยกันหลายส่วน ซึ่งปรับเปลี่ยนไปตามการบริหารงานขององค์กรแต่ละองค์กร โดยส่วนใหญ่ก็บริหารตามวัฏจักรของจัดหาวัตถุดิบไปจนถึงการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า ซึ่งเริ่มจากการจัดซื้อสินค้าและวัตถุดิบภายใต้หน่วยงานจัดซื้อ (Procurement) การวางแผนงานจัดซื้อ วางแผนการผลิต และวางแผนการขาย ส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า ภายใต้หน่วยงานวางแผน (Planning) การจัดการและบริหารสินค้าคงคลัง (Warehouse) การจัดการขนส่งและบริหารเส้นทางการขนส่งสินค้า (Logistic) โดยแต่ส่วนงานมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ดังภาพประกอบด้านล่างซึ่ง หน่วยงานวางแผน (Planning) จะเป็นส่วนประกอบเบื้องหลังของการวางแผนทั้งในส่วนจัดซื้อ การผลิต และการจัดส่ง



ภาพที่ 1.1 Supply Chain Management (งานห่วงโซ่อุปทาน)

ทั้งนี้ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันในโลกธุรกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากภาวะปัจจัยหลายอย่าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้องค์กรต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นส่วนที่ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางตามที่ได้วางเป้าหมายไว้เมื่อทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้นองค์กรก็จะมีผลผลิตที่ดีขึ้นด้วย จึงช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ซึ่งองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตมีหน่วยงานที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคือ หน่วยงานสายห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลในสายห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์จึงเป็นที่ต้องการในตลาดอุตสาหกรรมเพราะช่วยให้การบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการจะรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจ เกี่ยวกับความต้องการส่วนบุคคล ปัจจัยกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นยังอยู่กับองค์กร โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ในอดีต (วรัตน์ พันธ์โนทัย, 2562; PITCHAYA CHAINARONG, 2019; WACHIRAPORN SUJIRACHATO, 2018) ได้ศึกษาถึงภาพรวมของแรงกระตุ้น (motivation) ที่องค์กรสามารถนำผลของการศึกษานั้นไปปรับใช้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันจริงจังรักภักดีกับองค์กรและสามารถตอบสนองสิ่งที่องค์กรต้องการได้ ซึ่งแรงกระตุ้นนี้เปรียบเสมือนแรงกระตุ้นที่สร้างขึ้นจากองค์กรหรือภายนอกเป็นหลัก ยังขาดการพิจารณาถึงแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายในตนเอง ที่ขับเคลื่อนจากความชอบ ความหลงใหล (passion) ในส่วนปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน โดยแรงขับเคลื่อนภายในนี้อาจนำไปสู่ความมุ่งมั่นในงานที่ตนทำซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย แตกต่างกันไป ตามรูปแบบของประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของปัจเจกบุคคล นอกจากนี้งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเป็นการศึกษาแรงกระตุ้น (motivation) ในภาพรวมของพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปที่หน่วยงานในองค์กรหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่า

ความต้องการหรือแรงกระตุ้นของแต่ละหน่วยงาน อาจมีความแตกต่างกับภาพรวมของพนักงานทั้งองค์กร

เพราะเหตุใดความชอบและความหลงใหลในงานจึงมีความสำคัญ จากบทความเรื่อง “Passion สำคัญยังไง ? เหตุใดคนทำงานควรมีแพชชัน (Benrisa Thammakuntharee, 2018) ได้กล่าวว่า “Passion ซึ่งก็คือความชอบ ความหลงใหลจนถึงขั้นคลั่งไคล้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สามารถมีได้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิต ด้านความรักและด้านการทำงาน โดยเปรียบเทียบเหมือนเชื้อเพลิงชั้นดีในการขับเคลื่อนให้เราลงมือทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจเอาไว้ได้สำเร็จ ซึ่งหากนำมาปรับใช้กับการทำงาน บุคคลนั้นก็จะกลายเป็นคนที่มีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในด้านหน้าที่การงานมากกว่าคนอื่นๆ เพราะจะรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ ไม่หยุดพัฒนาและทุ่มเทแบบไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อย” นอกจากนี้ยังมีบทความในต่างประเทศที่กล่าวถึงเกี่ยวกับ “ความสำคัญของ Passion กับความสำเร็จ” (Shawn Lim, 2019) โดยกล่าวว่า “passion เป็นกุญแจที่สำคัญอย่างหนึ่งในการประสบความสำเร็จ โดยให้เหตุผลไว้ 7 ข้อได้แก่ 1) Passion เป็นเชื้อเพลิงสำหรับแรงกระตุ้น (Motivation) ทำให้มีแรงกระตุ้นที่จะลงมือทำคงอยู่ยาวนาน 2) Passion เป็นตัวส่งเสริมจุดที่เราสนใจ ทำให้เราไม่ไขว่ไขว่ไปกับสิ่งอื่น แต่กลับมีความมุ่งมั่นและคำดิ่งอยู่กับสิ่งที่เราสนใจ 3) Passion ช่วยให้เป็นคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะต้องการสร้างสรรค์ให้ผลงานเกี่ยวกับสิ่งที่ชอบดีขึ้นๆ ไปเรื่อยๆ ต่างกับสิ่งที่ไม่ชอบที่จะต้องการทำให้แค่เสร็จไป 4) Passion ทำให้มีความสุข เพราะหากได้ทำงานที่ชอบย่อมมีความสุขมากกว่าทำงานที่ไม่ชอบ 5) Passion ดึงดูดคนที่มี Passion การทำงานกับคนที่มี Passion จะรู้สึกได้ถึงแรงดึงดูด ความเชื่อมั่น และยอมรับในสิ่งๆ นั้น 6) Passion ทำให้ความเครียดลดลง เพราะไม่ได้มองว่าปัญหาเป็นปัญหา แต่จะมองว่าปัญหาคือโจทย์และความท้าทายที่เราชอบที่จะทำมัน 7) Passion ทำให้มีทัศนคติที่ดี เนื่องจากไม่เหน็ดเหนื่อยหากต้องทำใหม่ซ้ำๆ เพราะสนใจการพัฒนาในสิ่งที่ชอบนั้นๆ และจะไม่ล้มเลิกโดยง่าย”

ซึ่งต้นกำเนิดของความหลงใหล (Passion) ในสายงานห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ยังไม่ได้มีการศึกษาในเชิงลึกถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถแยกเป็นปัจจัยที่มีผลมาจากภายในตนเองของบุคลากรหรือปัจจัยภายนอกที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการผลักดัน สนับสนุนขององค์กรหรือผู้บริหาร ทำให้บางองค์กรไม่สามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพหรือ ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสายห่วงโซ่อุปทานได้อย่างเต็มที่

งานวิจัยชุดนี้จึงเล็งเห็นความสำคัญของความชอบ ความหลงใหล (Passion) โดยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในของปัจเจกบุคคล ที่เฉพาะเจาะจงไปที่หน่วยงานในสายห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและอยากทำงานในสายงานห่วงโซ่อุปทาน เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย

ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรไปในทางที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลดังที่
ทำการศึกษาในงานวิจัยชุดนี้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าด้วย
ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและอยากทำงานในงานสายงาน
อุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)
2. เพื่อนำไปใช้ในวางแผนกลยุทธ์ การบริหารบุคคลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดที่ทำให้พนักงานในสายงานห่วงโซ่อุปทานมีความหลงใหลและอยาก
ทำงานในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)
2. ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานในสายงานห่วงโซ่อุปทาน มีความต้องการที่จะ
พัฒนาตนเองเพื่อให้ทำงานในสายห่วงโซ่อุปทานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในสายห่วงโซ่
อุปทาน (Supply Chain) มาเป็นเวลาตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน
10 - 20 คน โดยระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน 2564 ถึง 30
สิงหาคม 2564

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารในสายห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ใน
เป็นแนวทาง ในการทำความเข้าใจความต้องการ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นและปัจจัยที่ทำให้
เกิดความหลงใหล มุ่งมั่นในงานของพนักงานในหน่วยงานได้

2. ผู้บริหารในสายห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

Passion ตามพจนานุกรมแปล อังกฤษ-ไทย อ. สอ เสถบุตร แปลว่า ชอบ, เต็มไปด้วยความรู้สึกลอยล่องดุจดื่ม, หลงใหล เมื่อใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับงานจึงหมายถึงแรงผลักดันจากภายในที่ทำให้เราทำบางสิ่งบางอย่างที่เราต้องการหรือปรารถนาให้เกิดขึ้น เป็นความกระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จ

Motivation ตามพจนานุกรมแปล อังกฤษ-ไทย ราชบัณฑิตยสถาน รัฐศาสตร์ 17 ศ.ศ. 2544 แปลว่า การจูงใจ, แรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดันที่ทำให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย

Supply Chain หมายถึง ห่วงโซ่อุปทาน ที่ประกอบไปด้วยกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดสินค้าขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการจัดซื้อ (Procurement) การผลิต (Manufacturing) การจัดเก็บ (Storage) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) การจัดจำหน่าย (Distribution) และการขนส่ง (Transportation) ตั้งแต่ก่อนและหลังการผลิตสินค้าไปจนถึงมือผู้บริโภค

การเติบโตในแนวทางกว้าง หมายถึง การโอนย้าย หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนใหญ่จะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ ทั้งนี้อาจอยู่ในระดับตำแหน่งเดิมมีการเลื่อนชั้น ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิมก็ได้

การเติบโตในแนวทางตั้ง หมายถึง การเลื่อนชั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งขอบเขตของงานที่รับผิดชอบยังคงอยู่ในขอบเขตใกล้เคียงเดิม แต่มีความรับผิดชอบมากขึ้นตามบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน” มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
- 2.2 ทฤษฎี Dualistic model of passion
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบงานวิจัย

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Victor H. Vroom ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยให้ชื่อว่า “ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งอธิบายว่า บุคคลมีความคาดหวังส่วนบุคคลโดยขึ้นกับ การให้คุณค่ารางวัลและการคาดหวังที่จะได้รับรางวัลจากการทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 อย่างคือ (Vroom, 1964 อ้างอิงถึงใน นุชนารถ นาคเอี่ยม,2558)

2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลสำเร็จของการทำงาน (Effort-Performance relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพยายามทุ่มเทให้การทำงานกับ ผลงานที่คาดว่าจะได้รับหลังจากใช้ความพยายามทุ่มเทนั้น

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จของการทำงานกับรางวัล (Performance-Reward relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จของการทำงาน กับรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับการจากทำงานสำเร็จ

2.1.3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Reward-Personal goals relationship) หมายถึง มูลค่าหรือคุณค่าของรางวัลที่องค์กรให้เพื่อตอบแทนแก่พนักงาน กับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อคุณค่าของรางวัลที่ได้รับ หากมีคุณค่ามากพอก็ย่อมเป็นการจูงใจพนักงาน

ซึ่งจากความสัมพันธ์ข้างต้น ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้กล่าวถึง 3 ส่วนหลักที่เชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy), เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) และการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) โดยหากมี 3 ส่วนนี้ประกอบกัน ก็จะ สามารถเกิดแรงจูงใจขึ้นได้ แต่หากมีเพียงแค่ส่วนใดส่วนหนึ่ง ก็อาจไม่สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจได้ จึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{เครื่องมือที่จะนำไปสู่รางวัล} \times \text{คุณค่าของรางวัล}$$

โดยทั่วไป ความชอบ ความหลงใหล (Passion) มักเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation) (อ้างอิงถึงใน Charles Y. Murnieks, 2012) เพียงแต่ต้นกำเนิดของ Passion และ Motivation นั้นต่างกันดังนั้นหากใช้ปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มาเป็นแนวทางเพื่อพิจารณาค้นหาปัจจัยอื่นๆ หรือความสัมพันธ์ของปัจจัยที่จะสามารถก่อให้เกิดความชอบ ความหลงใหล (passion) ทำให้มีความพยายามที่ต้องการทำงานให้สำเร็จ โดยอาจสนใจหรือไม่สนใจรางวัลตามทฤษฎีความคาดหวัง หรืออาจต้องการหรือไม่ต้องการเครื่องมือตามทฤษฎีความคาดหวัง ก็เป็นไปได้ โดยหากองค์กรสามารถทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความชอบ ความหลงใหล (passion) ได้และนำไปปรับใช้พัฒนาบุคลากร องค์กรนั้นๆ ก็จะได้รับประโยชน์เป็นอย่างมาก เพราะเป็นการปลุกฝัง ก่อสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายใน ที่จะมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากกว่าการสร้างแรงกระตุ้นจากภายนอก

2.2 ทฤษฎีความ Dualistic model of passion

Robert Vallerand ได้กล่าวถึง Passion สองประเภท คือ Obsessive passion กับ Harmonious passion **Obsessive passion** คือ passion ที่เป็นความสนใจในกิจกรรมนั้นหรือสิ่งนั้นมาก หรือบางครั้งเกิดจากแรงกดดันทางสังคม ซึ่งเรามักจะไม่สามารถควบคุมตัวเองได้และต้องการทำกิจกรรมนั้นๆ เป็นอย่างมากจนอาจกล่าวได้ว่าเป็นการหมกหมุ่นกับสิ่งนั้นๆ เหมือนมีแรงดึงดูดทั้งที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผล ส่วน **Harmonious passion** คือ passion ที่เรารับรู้และยอมรับว่าเราชอบกิจกรรมนี้ เป็นสิ่งที่สำคัญกับเรา แสดงถึงตัวตน โดยเรามีอิสระในการเลือกเองว่าจะทำมันหรือไม่ กิจกรรมมีความสำคัญแต่เราเลือกเองว่าจะทำมันหรือไม่ ลักษณะการใช้ชีวิตตามสิ่งที่เลือกทำและสามารถควบคุมได้

โดยจากการตรวจสอบสมมุติฐานทั้งสองแบบ Robert Vallerand พบว่า Obsessive passion มีโอกาสเกิดผลเสียต่อตัวเองได้ เนื่องจากเป็นการหมกมุ่นอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ทำให้สูญเสียบางกิจกรรมของชีวิตส่งผลให้ผลลัพธ์โดยรวมมีความสุขลดลง และอาจส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวได้ ในขณะที่ Harmonious passion จะให้ผลที่ยืดหยุ่นมากกว่า โดยมีการบังคับจิตใจตนเองผ่านกระบวนการคิดว่าเวลาไหนควรทำอะไรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ดังนั้นหากนำทฤษฎี Dualistic model of passion มาพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้นได้ ก็จะสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งหากเลือกหรือกำหนดปัจจัยที่ส่งผล ผลักดัน หรือเป็นส่วนประกอบให้เกิด Harmonious passion ก็จะทำให้พนักงานสามารถแบ่งเวลายาน เวลาชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่า Obsessive passion และจะส่งผลให้มีความสุขในระยะยาวมากกว่า โดยยังคงมีความรู้สึก พยายาม ท่วมเท และอยากทำให้งานสำเร็จอย่างดียิ่งๆ ขึ้นไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับแรงขับเคลื่อน และความลุ่มหลงในงาน มีการตีความหมายและความสัมพันธ์ในปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไปตามบริบทของปัจจัย และบางงานวิจัยก็ได้ศึกษาลึกลงไปถึงจุดกำเนิดของ passion (ความลุ่มหลง) โดย

วีรดา เวทีสกุลและวาสิตา บุญสาคร (2561) พบว่า ความรักและแรงขับเคลื่อนในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมระดับปานกลาง ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมระดับต่ำ

ประวีณา คาไซและวาสิตา บุญสาคร (2561) พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารและพนักงานในธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้านหลักคือ งาน องค์กร ความสัมพันธ์และส่วนบุคคล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยหลักที่ผู้บริหารและพนักงานโรงแรมขนาดเล็กให้ความสำคัญคือ คุณค่าในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและบุคลิกลักษณะส่วนตัว ที่ส่งผลให้เกิดความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากทฤษฎี Dualistic models ที่แยก Passion เป็นสองประเภท คือ Obsessive passion กับ Harmonious passion, มณฑนา ดอลเบริก (Montana Drawbaugh, 2017) พบว่ามีเพียง Obsessive passion ที่ซึมทราบความเครียดจากงาน ในทางเดียวกันที่มีเพียง Obsessive passion ที่คาดการณ์ได้ว่า

จะมีความเครียดจากงานอย่างมีนัยสำคัญไม่ว่าจะเป็นการวัดผลแบบมุ่งเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญหรือไม่เน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ

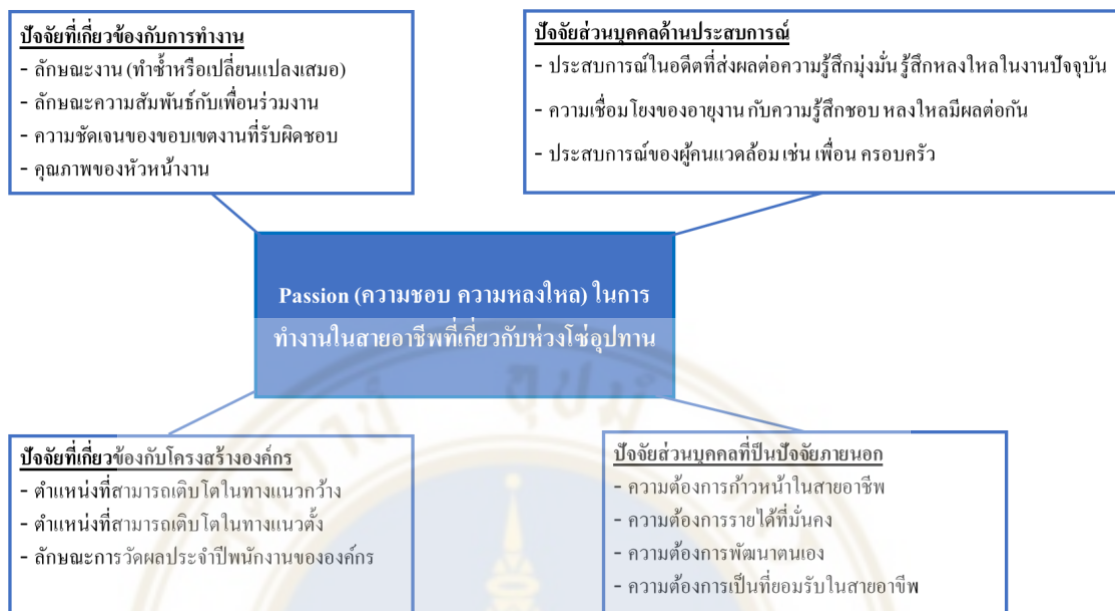
นาบิล,ซาร่า,ค่าโรลีน,แอนนี,นาตาลี และ โรเบิร์ต (Nabil Bouizegarene, Sarah Bourdeau, Caroline Leduc, Anne-Sophie Gousse-Lessard, Nathalie Houlfort & Robert J. Vallerand, 2017) ได้อ้างอิงถึงทฤษฎี Dualistic models of Passion (DMP) ว่า Harmonious passion (HP) เป็นการปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมหนึ่งโดยเกิดจากความรูสึกภายในการควบคุมของตนเอง ตามความพอใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกลายเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล โดยบุคคลเหล่านี้จะสามารถควบคุมและสามารถจัดการกับกิจกรรมที่ลุ่มหลงให้สอดคล้องกับกิจกรรมอื่นๆ ได้ ในขณะที่ Obsessive passion (OP) เป็นการลุ่มหลงกิจกรรมหนึ่งที่ไม่ได้เกิดจากการควบคุมของตนเอง ซึ่งกิจกรรมนั้นๆ จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการ passion ของตนโดยเกิดจากแรงกดดันจากภายนอกและภาวะผูกพัน ไม่ได้เกิดขึ้นมาจากความพอใจส่วนตัวเหมือนกับ Harmonious passion (HP) ซึ่งโดยสรุปพบว่า Harmonious passion (HP) มีส่วนช่วยในเชิงบวกกับมิติทั้ง 5 ในเรื่องจิตวิทยา, ร่างกาย, ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, ประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมต่อสังคม

อเลเจนโด, โยลันดาและกาเบียลา (Alejandro Orgambidez-Ramos, Yolanda Borrego-Alés, and Gabriela Gonçalves, 2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่โครงสร้างหลักออกมาเป็น Passion Scale โดยพบว่าปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับ passion (ความลุ่มหลง) ในที่ทำงานก็คือ Obsessive passion และ Harmonious passion ซึ่งมีผลที่สอดคล้องกับ นาบิล,ซาร่า,ค่าโรลีน,แอนนี,นาตาลี และ โรเบิร์ต (Nabil Bouizegarene, Sarah Bourdeau, Caroline Leduc, Anne-Sophie Gousse-Lessard, Nathalie Houlfort & Robert J. Vallerand, 2017) ว่า Harmonious passion ส่งผลเชิงบวกกับความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็น passion (ความลุ่มหลง) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

เฟเดริก, โรเบิร์ต, และจินีเวีย (Frederick L. Philippe, Robert J. Vallerand* and Geneviève L. Lavigne, 2009) ได้ศึกษาโดยควบคุมปัจจัยทางด้านอายุและเพศ แล้วพบว่า passion (ความลุ่มหลง) ทำให้การใช้ชีวิตของผู้คนแตกต่างกันเมื่อ passion (ความลุ่มหลง) นั้นเป็น Harmonious passion ตามธรรมชาติ

สรุปคือจากงานวิจัยในอดีตมีผลที่สอดคล้องกันว่า passion (ความลุ่มหลง) เป็นต้นกำเนิดที่ทำให้บุคคลมีความปรารถนา ลุ่มหลงที่จะทำกิจกรรมหนึ่งอย่างทุ่มเท และพบว่า Harmonious passion ให้ผลเชิงบวกกับบุคคลมากกว่า Obsessive passion เนื่องจากสามารถควบคุมตนเองและจัดสรรกิจกรรมในชีวิตร่วมกับกิจกรรมอื่นได้

2.4 กรอบงานวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

กรอบแนวคิดงานวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อความชอบ ความหลงใหลในการทำงานในสายห้วงโซ่อุปทาน พิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน โดยปัจจัยสองส่วนแรก จะสอดคล้องกับคำถามงานวิจัยเรื่องปัจจัยกระตุ้นการทำงานภายใน ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ เพื่อตอบคำถามปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและอยากทำงานในสายงานห้วงโซ่อุปทาน ส่วนปัจจัยสองส่วนหลัง จะสอดคล้องกับคำถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกทางด้าน โครงสร้างองค์กรและปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อตอบคำถามวิจัยในการนำไปใช้ในวางแผนกลยุทธ์ การบริหารบุคคลในสายงานห้วงโซ่อุปทาน รายละเอียดทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่

- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่
 - ลักษณะงาน เป็นงานที่ทำซ้ำแบบเดิมๆ หรือเปลี่ยนแปลงไปเสมอ
 - ลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ความชัดเจนของขอบเขตงานที่รับผิดชอบ
 - คุณภาพของหัวหน้างาน

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์
 - ประสบการณ์ในอดีตที่ส่งผลต่อความรู้สึกมุ่งมั่น รู้สึกหลงใหลในงานปัจจุบัน
 - ความเชื่อมโยงของอายุงานกับความรู้สึกชอบ หลงใหลที่มีผลต่อกัน
 - ประสบการณ์ของผู้คนแวดล้อม เช่น เพื่อน ครอบครัว
- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร
 - ตำแหน่งที่สามารถเติบโตในทางแนวกว้าง
 - ตำแหน่งที่สามารถเติบโตในทางตั้ง
 - ลักษณะการวัดผลประจำปีพนักงานขององค์กร
- ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก
 - ความต้องการก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - ความต้องการรายได้ที่มั่นคง
 - ความต้องการพัฒนาตนเอง
 - ความต้องเป็นที่ยอมรับในสายอาชีพ

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำการวิเคราะห์และศึกษาหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือแรงผลักดันให้เกิดความหลงใหลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน โดยรายละเอียดวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลงใหลในงานสายห่วงโซ่อุปทาน เพื่อทำการวิเคราะห์และศึกษาหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือผลักดันให้เกิดความหลงใหลในงานสายห่วงโซ่อุปทาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้พัฒนามาจากประสบการณ์ทำงานด้านห่วงโซ่อุปทานของผู้วิจัย รวมถึงการศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Montana Drawbaugh, 2017; WACHIRAPORN SUJIRACHATO, 2018) เพื่อให้มีเนื้อหาครอบคลุมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีคำถามทั้งหมด 4 ส่วนหลักโดย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรอง 2 ข้อเพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลงใหลในงานสายอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามส่วนบุคคลทางด้านอายุ เพศ การศึกษา ความสนใจที่เข้าทำงานในสายอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและประสบการณ์ร่วมทั้งหมด 7 ข้อ เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับคำถามเรื่องปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและความต้องการทำงานในงานสายอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน

และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรและปัจจัยภายนอกทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในวางแผนกลยุทธ์ การบริหารบุคคลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 30 คน ที่ทำงานในสายอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) มาเป็นเวลาตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปเนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานในสายงานนี้มาแล้วระยะหนึ่ง ทำให้สามารถประเมินความสนใจ ความชอบ และแสดงความคิดเห็นที่มีต่อสายงานห่วงโซ่อุปทานนี้ได้ โดยไม่จำกัดหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบ Referral sampling ซึ่งเป็นการแนะนำผ่านเพื่อนหรือคนรู้จัก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มี passion (ความหลงใหล) ในสายงานห่วงโซ่อุปทานและผู้วิจัยก็จะทำการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างผ่านทางคำถามคัดกรองด้วยอีกขั้นหนึ่ง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ** จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการนัดสัมภาษณ์รายบุคคล ผ่านทางโทรศัพท์หรือประชุมออนไลน์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content Analysis) จากข้อความสัมภาษณ์ที่บันทึกเสียง และจดบันทึกไว้ แล้วนำมาสรุปประเด็นสำคัญจำแนกเป็นข้อๆ ตามเนื้อหาโดยเน้นคำหลัก คำสำคัญ หรือสัญลักษณ์ ซึ่งใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 45 – 90 นาที

2. **ข้อมูลทฤษฎี** จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนหน้านี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากนั้นนำมาสรุปปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะทำการสรุปจากข้อความสำคัญที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึง และนำมาสรุปประเด็นสำคัญโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อความที่บันทึกเสียงและมีการจดบันทึกไว้ จากนั้นนำมาหาความเชื่อมโยงของข้อมูลเพื่อจัดเรียง เปรียบเทียบข้อมูล และสรุปเป็นคำตอบของคำถามงานวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห้วงโซ่อุปทาน” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำการวิเคราะห์และศึกษาหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือแรงผลักดันให้เกิดความหลงใหลในสายงานห้วงโซ่อุปทาน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลงใหลในงานสายห้วงโซ่อุปทาน และทำงานในสายห้วงโซ่อุปทานมาแล้วมากกว่า 3 ปี ที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 12 คน ทุกคนอายุมากกว่า 30 ปี เป็นหญิง 11 คน เป็นชาย 1 คน มีการศึกษาสูงสุดปริญญาโท 9 คน ปริญญาตรี 3 คน ประสบการณ์ทำงานในสายอุตสาหกรรมห้วงโซ่อุปทาน 8 ปีจำนวน 2 คนและมากกว่า 10 ปีขึ้นไปจำนวน 10 คน

ผลการวิจัยจำแนกประเด็นตามเนื้อหา คำหลัก คำสำคัญจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้ง 4 ปัจจัยตามกรอบงานวิจัยที่วางไว้คือ

- 4.1 ผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- 4.2 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์
- 4.3 ผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร
- 4.4 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก

4.1 ผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกต่องานอุตสาหกรรมห้วงโซ่อุปทาน ลักษณะของงานในสายห้วงโซ่อุปทานที่แตกต่างจากงานในสายอื่นๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกสนใจและหลงใหล ต้องการที่จะทำงานในสายงานห้วงโซ่อุปทานโดยไม่คิดที่จะเป็นไปทำงานในสายงานอื่น และสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แรงผลักดันจากหัวหน้างาน การมีส่วนร่วมของทีมงาน ส่งผลต่อความรู้สึกหลงใหลในงานห้วงโซ่อุปทานอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้กล่าวถึง คำสำคัญหลักๆ เกี่ยวข้องกับ 3 ข้อความคือ

- การเผชิญความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- ความเชื่อมโยงกับหลายๆ ส่วนงานและแผนกอื่นๆ
- งานให้คุณค่าต่อมุมมอง ความเชื่อ และความภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง

การเผชิญความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

โดยทางด้านการเผชิญความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ เป็นการผลักดันให้ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีปัญหาใหม่ๆ ให้หาทางแก้ไขอยู่เสมอ จากกลุ่มตัวอย่าง 6 ใน 12 คนได้กล่าวถึงความการเผชิญความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “ความหลากหลายของปัญหามันมีเยอะ ได้หาทางแก้ไข ปัญหาไปเรื่อยๆ ทำให้ตัวเราเองก็แก้ปัญหาดังๆ ในชีวิตได้ดีขึ้นด้วย”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “ส่วนตัวเป็นคนอยากรู้ อยากเห็น งานห้วงโซ่อุปทานเป็นอะไรที่ต้องเรียนรู้เยอะ และต้องเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “ต้องคอยติดตามสถานการณ์ ข่าวสาร เพื่อประเมินสถานการณ์ของลูกค้า ทำให้เราสามารถปรับความต้องการตามความเป็นจริงได้มากขึ้น”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “งานห้วงโซ่อุปทานต้องตื่นตัวอยู่เสมอ สนุกกับการรับมือกับเหตุการณ์ใหม่ๆ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 10 ได้กล่าวว่า “ชอบเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ตลอดเวลา และงานห้วงโซ่อุปทานก็ต้องเรียนรู้และพร้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “บางแรงผลักดันในการทำงาน หรือความหลงใหลในงาน ก็ถูกส่งผ่านมาจากหัวหน้างาน เพราะเขาให้ความสำคัญทั้งในเรื่องผลงาน (KPI) และการผลักดันให้ทีมเรียนรู้อยู่เสมอ แม้จะไม่มีรางวัลมากำกับ”

ความเชื่อมโยงกับหลายๆ ส่วนงานและแผนกอื่นๆ

ทางด้านความเชื่อมโยงกับหลายๆ ส่วนงานและแผนกอื่นๆ ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ งานห้วงโซ่อุปทานต้องติดต่อประสานงานกับหลายแผนก ความรู้ความเข้าใจความต้องการของแต่ละแผนกที่แตกต่างกันถือเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 12 คนได้กล่าวถึงความน่าสนใจ และแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของหลายๆ ส่วนงานและแผนกอื่นๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “เสน่ห์ของงานห่วงโซ่อุปทานคือ การได้เห็นตั้งแต่ต้นจนปลาย (end to end) ซึ่งมีปัจจัยหลายๆ อย่างหลายแผนกที่มาเกี่ยวข้องกัน เหมือนต้องต่อจิ๊กซอรวมเป็นภาพ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “งานมีความเกี่ยวข้องกับแผนกต่างๆ หลายแผนก กว่าจะทำให้งานสำเร็จได้”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “งานห่วงโซ่อุปทานเป็นงานที่ทำท่าย โดยเฉพาะเรื่องการบริหารต้นทุน โดยต้องประสานกับฝ่ายต่างๆ ให้สอดคล้องกัน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 6 ได้กล่าวว่า “ต้องอาศัยประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และมีทีมงานที่ทำงานประสานกัน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “งานนี้เหมาะกับบางคน เพราะต้องใช้ความอดทนสูงด้วยความที่มันเป็นห่วงโซ่ มันก็จะสอดคล้องไปทุกส่วนโซ่ ดังนั้นต้องมองให้ขาดว่าเวลาเกิดอะไรขึ้นจะกระทบกับส่วนไหนห่วงโซ่ไหน”

งานให้คุณค่าต่อมุมมอง ความเชื่อ และความภูมิใจของกลุ่มตัวอย่าง

ทางด้านการให้คุณค่าของงานต่อมุมมอง ความเชื่อ และความภูมิใจ ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ มีความรู้สึกว่างานมีคุณค่า สร้างความภาคภูมิใจส่วนตัวเมื่องานสำเร็จ จากกลุ่มตัวอย่าง 9 ใน 12 คน ได้กล่าวถึงคุณค่าของงานต่อความเชื่อและความภูมิใจของตัวเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “งานห่วงโซ่อุปทานทำให้เข้าใจภาพธุรกิจโดยรวมมองเห็นความเชื่อมต่อ ความสำคัญของแต่ละส่วนงาน การใช้ข้อมูลความรู้มาเชื่อมต่อกัน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “รู้สึกได้ถึงคุณค่าของงาน และผลลัพธ์ที่ได้ออกมาเมื่อสามารถส่งของให้ลูกค้าได้”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานเป็นงานที่มีความสำคัญและช่วยในการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทาน เป็นงานที่เราถนัด โดยใช้ตรรกะความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งสอดคล้องกับจุดแข็งของตัวเอง”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 8 ได้กล่าวว่า “ชอบกระบวนการทำงานของงานสายห่วงโซ่อุปทานที่ช่วยเพิ่มทักษะ ความสามารถให้ตัวเรา ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้านเทคนิค หรือการติดต่อประสานงานกับผู้คน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 9 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานช่วยให้ได้มองภาพในมุมของธุรกิจจริงๆ โดยได้ใช้ความรู้ในส่วนต่างๆ มาประกอบด้วย เช่น ด้านการเงิน การตลาด”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 10 ได้กล่าวว่า “งานในสายห่วงโซ่อุปทานเป็นงานที่หลากหลาย บริษัทจำเป็นต้องมี และเป็นส่วนที่ฝังอยู่ในชีวิตประจำวัน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทาน เป็นงานปิดทองหลังพระ ทำดีเสมอตัว แต่เราภูมิใจเมื่อเห็นสินค้าที่เราเคยทำมันได้ออกสู่ตลาด”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “ความภูมิใจที่ได้เห็นสินค้าที่เราทำ สามารถไปถึงที่ไกลๆ ให้คนมีโอกาสได้ใช้สินค้าดีๆ แม้จะห่างไกล หรือบางครั้งที่สินค้าของเราเกี่ยวกับความจำเป็นในชีวิตของลูกค้า เช่น ยา การที่ช่วยให้เขาได้รับของตรงเวลา คลายความเจ็บป่วยได้ก็ถือเป็นความภูมิใจส่วนหนึ่ง”

จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ลักษณะและความท้าทายในงานสายห่วงโซ่อุปทานที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจและหลงใหล สามารถสรุปได้เป็น 3 ด้านคือ

- 1) การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้คนที่หลากหลาย
- 3) ความรู้สึกสำเร็จกับสิ่งที่ให้คุณค่า

4.2 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ที่ดีที่มีต่องานในสายห่วงโซ่อุปทาน ทำให้เกิดความประทับใจ และเป็นแรงผลักดันที่จะพัฒนาตัวเองในสายงานนี้ การเติบโตในสายงาน ได้รับการเลื่อนขั้นหรือความเชี่ยวชาญในสายงานนี้ ส่งผลต่อความรู้สึกหลงใหลในงานห่วงโซ่อุปทานอย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้กล่าวถึง คำสำคัญหลักๆ เกี่ยวข้องกับ 3 ข้อความคือ

- การได้พัฒนาทักษะความรู้
- งานที่ใช้ตรรกะความคิด
- การได้ใช้ความสามารถที่ถนัด

การได้พัฒนาทักษะความรู้

การได้พัฒนาทักษะความรู้ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ มีความรู้สึกได้พัฒนาตนเองจากงานที่ทำ การได้รับทักษะใหม่ๆ การที่ได้เรียนรู้จากงานอยู่เสมอ จากกลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 12 คนได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะความรู้ของตัวเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “รู้สึกว่าได้ทักษะการสื่อสารและต่อรองจากงานสายห่วงโซ่อุปทานเยอะมาก” และยังคงกล่าวอีกว่า “มีคนสอนงานคิดตอนที่เริ่มทำงานในสายห่วงโซ่อุปทานทำให้เราสามารถนำหลักการนั้นไปใช้ได้ทุกครั้งที่เกิดปัญหา”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “เราได้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปรับกระบวนการทำงาน หรือบรรยากาศการทำงานร่วมกันกับแผนกอื่น เช่น การเปลี่ยนบรรยากาศของ S&OP Process (Sales and Operation planning process) ทำให้ทุกคนรู้สึกอยากเข้ามาประชุมร่วมกัน ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน” และยังคงกล่าวถึงความมุ่งมั่นในอนาคตเป้าหมายในอนาคตว่า “มาไกลเกินกว่าที่ตั้งใจไว้มาก เพราะตั้งใจและคิดว่าเราทำได้ ต่อไปเราอยากทำในระดับโลก (global)” โดยให้ความสำคัญกับมุมมองสิ่งต่างๆ ในแง่บวกที่ช่วยผลักดันให้ลงมือทำผ่านความชอบและความหลงใหล จากการกล่าวว่า “ความคิดและทัศนคติ (Mindset and attitude) คือทุกอย่าง ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างคนที่เริ่มวิ่งพร้อมกันแล้ว แต่ละคนจะไปได้ไกลขนาดไหน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 10 ได้กล่าวว่า “งานห่วงโซ่อุปทานช่วยตอบโจทย์ตนเอง ที่ต้องการรู้จากปลายน้ำย้อนกลับมาต้นน้ำ ได้เรียนรู้ว่างานห่วงโซ่อุปทานเริ่มต้นและส่งต่อกันอย่างไร”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “รู้สึกดีที่เคสการได้รับโอกาสจากหัวหน้าที่ส่งไปฝึกอบรมในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานทางด้านเทคนิค เช่น การพัฒนาการสื่อสาร ทำให้เราสื่อสารเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายให้คนอื่นเข้าใจได้ นำมาใช้ได้จริง”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “อยากมีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแผนกอื่น เช่น การเงินสำหรับการบริหารห่วงโซ่อุปทานเพื่อนำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

งานที่ใช้ตรรกะความคิด

งานที่ใช้ตรรกะความคิดของสายห่วงโซ่อุปทาน ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกร่วมในการมองเห็นความเป็นเหตุเป็นผลของสิ่งต่างๆ โดยมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน จากกลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 12 คนได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะความรู้ของตัวเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานต้องการคนที่มีความคิดที่ดี คิดจากเหตุไปหาผลได้ ถึงจะแก้ปัญหาได้จริง ไม่ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ดี”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานโดยเฉพาะงานวางแผน ต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์อย่างมาก ดังนั้นคนที่จะมาทำก็ต้องมีความคิดที่ดี”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “หัวหน้าในตอนนั้นเห็นว่าเราคิดเป็นเหตุเป็นผล และรู้จักวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้ดี เลยให้ลองย้ายมาทำสายห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งพอมาทำก็รู้สึกชอบ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 8 ได้กล่าวว่า “งานมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน ต้องคิดเป็นเหตุผลถึงจะหาทางแก้ปัญหาได้ เพราะเชื่อมโยงทั้งคนภายในและภายนอก”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “งานนี้ไม่ใช่ทุกคนที่ทำได้ดี ส่วนใหญ่คนที่จบวิทย์มาก็จะทำตรงนี้ได้ เพราะต้องเป็นคนที่มีความสามารถในการจัดการที่ดี มีตรรกะการมองภาพรวม ผลกระทบกับส่วนต่างๆ ได้ มองออกกว่าถ้าส่วนนี้มีปัญหาจะส่งผลถึงส่วนไหนต่อไป” และยังคงกล่าวอีกว่า “มีคนแนะนำให้มาทำงานนี้ เพราะคิดว่างานลักษณะแบบนี้ น่าจะเหมาะกับเรา”

การใช้ความสามารถที่ถนัด

การใช้ความสามารถที่ถนัด มีผลทำให้รู้สึกทำงานนี้ได้ดี เกิดเป็นความรู้สึกหลงใหลและต้องการทำให้ดียิ่งขึ้น เพราะความสามารถและความถนัดนี้เป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน จากกลุ่มตัวอย่าง 4 ใน 12 คน ได้กล่าวถึงการใช้ความสามารถที่ถนัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “ได้ใช้ความสามารถที่มีหรือเรามีประสบการณ์มา มาทำให้บริษัทอื่นๆ มีกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “รู้สึกทำงานในสายห่วงโซ่อุปทานมีความเข้ากับความเป็นตัวเอง ลักษณะงานที่ทำตรงกับจุดแข็งของตัวเองและรู้สึกทำงานนี้ได้ดี”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 9 ได้กล่าวว่า “ชอบงานห่วงโซ่อุปทานเพราะได้ติดต่อกับผู้คนที่หลากหลาย ชอบพบปะผู้คน และได้ใช้ความรู้ที่ตัวเองเรียนมาในด้านการเงินมาเป็นพื้นฐานในการบริหารงานห่วงโซ่อุปทานด้วย เลยรู้สึกชอบและสนุกกับงาน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “งานนี้เหมาะกับทักษะส่วนตัว ที่เน้นคิดเป็นขั้นเป็นตอน มองภาพตามความจริง มีความเป็นตัวเองมากกว่างานในสายอื่นๆ” และยังคงกล่าวเพิ่มเติมว่า “เวลาใครมีปัญหาอะไรก็มักจะมาหาเราก่อนเสมอ จากความรู้และประสบการณ์ของเราทำให้เราช่วยเขาแก้ปัญหาได้”

จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลงใหลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน สามารถสรุปได้เป็น 3 ด้านคือ

- 1) การได้พัฒนาทักษะความรู้ พัฒนาตัวเองจากงาน
- 2) ความพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเป็นเหตุเป็นผล มีที่มาที่ไป
- 3) ความพอใจที่ได้ทำงานที่ถนัดและทำได้ดี

4.3 ผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรต่องานในสายห่วงโซ่อุปทาน เช่น ฝึกอบรม การประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือผลตอบแทนของรายได้ ส่งผลต่อความรู้สึกหลงใหลในงานห่วงโซ่อุปทานอย่างไร และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้คนทำงานมีความหลงใหลในงานสายห่วงโซ่อุปทานและมีแรงผลักดันในการทำงานอยู่เสมอ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้กล่าวถึง คำสำคัญหลักๆ เกี่ยวข้องกับ 3 ข้อความคือ

- การให้ความสำคัญกับแผนกห่วงโซ่อุปทาน
- การฝึกอบรมของงานในแผนกและงานนอกแผนกที่เกี่ยวข้องกัน
- การประเมินผลงานที่ชัดเจนตามหน้าที่

การให้ความสำคัญกับแผนกห่วงโซ่อุปทาน

การให้ความสำคัญกับแผนกห่วงโซ่อุปทานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ มีการต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับแผนกห่วงโซ่อุปทานเพราะเป็นงานหลังบ้าน เป็นหน่วยงานสนับสนุน แต่ก็เป็หัวใจที่ทำให้ธุรกิจสำเร็จ ตอบสนองตามความต้องการของลูกค้าได้ จากกลุ่มตัวอย่าง 6 ใน 12 คนได้กล่าวถึงความต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับแผนก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “งานห่วงโซ่อุปทานไม่มีปัญหา ก็คือทำงานได้ดีซึ่งมักไม่ถูกจดจำหรือรับรู้จากทางองค์กรมากนัก”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “อยากให้บริษัทสนับสนุนงบประมาณที่ช่วยทางด้านการจัดเก็บข้อมูล การนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยลดงาน manual ลดเวลาการทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลแบบอัตโนมัติ ถูกต้อง รวดเร็วมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญกับงานสายห่วงโซ่อุปทาน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 8 ได้กล่าวว่า “อยากให้องค์กรรับรู้ (recognize) และเห็นถึงความสำคัญของงานห่วงโซ่อุปทาน ให้คนที่ทำงานเห็นถึงคุณค่าของตัวเอง งานที่ไม่มีปัญหาที่ถือว่าทำงานได้ดี”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 10 ได้กล่าวว่า “อยากให้องค์กรให้รางวัลโดยคำนึงถึงความต้องการส่วนบุคคลเช่น ช่วงอายุ generation ที่ต่างกันของพนักงานก็มีความต้องการต่างกัน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “องค์กรควรให้ความสำคัญกับแผนกห่วงโซ่อุปทาน เพราะเป็นส่วนงานหลังบ้านที่สำคัญ และมีความสำคัญเรื่องต้นทุนการบริหาร”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “ควรให้รางวัลในเรื่องข่าวดีแม้เล็กน้อยก็ตาม เพราะงานห่วงโซ่อุปทานเป็นการจัดการทุกอย่างให้เรียบร้อยตามขั้นตอน ไม่ได้มีผลงานชัดเจนเป็นในลักษณะโปเจกมากนัก”

การฝึกอบรมของงานในแผนกและงานนอกแผนกที่เกี่ยวข้องกัน

การฝึกอบรมของงานแต่ละแผนกที่เกี่ยวข้องกัน ที่กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ การส่งเสริมการฝึกอบรมของงานในแผนกอื่น เนื่องจากงานสายห่วงโซ่อุปทานจำเป็นต้องประสานงานกับแผนกงานอื่น ดังนั้นความรู้ความเข้าใจต่อหน่วยงานหรือแผนกอื่นๆ จะช่วยให้ทำงานประสานกันได้ดีขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง 6 ใน 12 คนได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “ต้องการพัฒนาความรู้สายงานห่วงโซ่อุปทานในทางทฤษฎีมากขึ้น เพราะหลายๆ อย่างเรารู้ว่าต้องทำอะไร แต่ถ้าถามถึงหลักการทางทฤษฎีเราจะไม่รู้ ดังนั้นถ้าเราได้ทฤษฎีด้วยก็อาจจะนำมาปรับใช้ได้ดีกว่า” และยังคงกล่าวเพิ่มเติมว่า “เราต้องเข้าใจแผนกอื่นด้วย คือมองในมุมมองของเขาได้ เมื่อเข้าใจเขามากขึ้นก็คุยกันง่าย เพราะเรารู้ว่าเขาต้องการอะไร”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “การฝึกอบรมควรให้การอบรมเกี่ยวกับงาน ว่างานแต่ละส่วน แต่ละแผนกมีผลกระทบต่อกันอย่างไร และการปรับฝึกอบรมให้เหมาะกับทักษะที่แต่ละแผนกควรมี” และยังคงอ้างถึงประสบการณ์ว่า “ความเข้าใจธุรกิจเป็นแต้มต่อที่ทำให้เราทำงานในสายห่วงโซ่อุปทานได้ดี เช่นความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ และการตลาด”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 8 ได้กล่าวว่า “ไม่ชอบทำงานซ้ำๆ ชอบเรียนรู้และอยากเข้าใจมุมมองหลายๆ ด้าน จากแผนกต่างๆ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 9 ได้กล่าวว่า “สนใจทางด้านการตลาดเหมือนกัน ซึ่งสายงานห่วงโซ่อุปทานมีความเกี่ยวข้องกับการขายและการตลาด (Sales & Marketing) ค่อนข้างมาก”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “อยากเพิ่มทักษะการนำเสนอ การสื่อสาร เพราะทำให้เรานำงานที่ทำมานำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “ถ้ามีการอบรมเกี่ยวกับการเงินสำหรับสายห่วงโซ่อุปทาน (finance for supply chain) ก็จะช่วยให้เราบริหารได้ดีขึ้น เพราะเราจะเข้าใจว่าจุดไหนที่งานห่วงโซ่อุปทานทำแล้วจะทำให้ต้นทุนทางบัญชีดีขึ้น” นอกจากนี้ยังกล่าวเสริมว่า “การวัดระดับความรู้ ก็อาจจะช่วยให้พนักงาน หรือทีมงานกระตือรือร้นว่า ควรมีความรู้ในจุดไหนบ้าง ซึ่งความรู้

ภาคทฤษฎีก็จะมีข้อดีที่ใช้เป็นแนวทาง แต่อาจจะไม่ได้ครอบคลุมการปฏิบัติจริงทั้งหมด ต้องนำไปปรับใช้ให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละบริษัทเอง”

การประเมินผลงานที่ชัดเจนตามหน้าที่

การประเมินผลงานที่ชัดเจนตามหน้าที่ ที่กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ การประเมินผลงานของบริษัทจัดทำได้ดีแล้ว แต่อยากให้มีความยืดหยุ่น ชัดเจน แต่ยังรักษาแรงจูงใจไว้ได้ จากกลุ่มตัวอย่าง 8 ใน 12 คนได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “หลายๆ องค์กรมักต้องมีการวัดเทียบผลงานข้ามแผนก (Calibrate) ซึ่งเมื่อลักษณะงานไม่เหมือนกันบางที งานในสายห่วงโซ่อุปทานก็จะไม่ได้รับการประเมินที่ดีเพราะเป็นงานสนับสนุน ไม่ได้เป็นงานหน้าบ้าน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “องค์กรควรส่งเสริมเรื่อง เป้าหมายและการพัฒนาในสายอาชีพ (career development)”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “หลายๆ ครั้งก็ต้องระวังเรื่องความลำเอียงของหัวหน้างาน โดยเฉพาะหากหัวหน้าไม่รู้รายละเอียด หรืองานเล็กๆ ที่ถูกมองข้าม”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “หัวหน้าควรสื่อสาร ตัววัดให้ชัด เพื่อให้การวัดผลถูกต้องเป็นธรรม ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละแผนกกับความสำคัญของผลงาน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “งานห่วงโซ่อุปทานเป็นงานสนับสนุนส่วนต่างๆ ดังนั้นบางทีก็ยากที่จะดำเนินการให้ได้ผลงานตามเป้าที่ต้องการ เพราะเกี่ยวกับแผนกอื่นๆ มาก”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 10 ได้กล่าวว่า “บางครั้งการวัดผล ควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่เหนือการควบคุมด้วย เช่น เหตุการณ์ Covid-19 หรือวิกฤตผู้คอนเทนเนอร์ขาด ซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “การประเมินผลงานของงานสายห่วงโซ่อุปทาน ควรอยู่ในแผนกอื่นๆ ด้วย คือใช้เป็นตัววัดร่วม (Common KPI) ทำให้แต่ละแผนกช่วยเหลือกันมากขึ้น มีความเป็นทีมเดียวกัน เพราะใช้การตัววัดเดียวกัน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “ในทีมเดียวกันบางคนก็มีจุดแข็งที่ต่างกัน ดังนั้นเราประเมินผลงานต้องคำนึงถึงแรงจูงใจในทีมด้วย แต่ในความจริงเรามิงงบประมาณที่จำกัด ซึ่งหากทีมเราทำงานดีทุกคนก็เป็นเรื่องยากกับการจัดสรรงบประมาณ กรณีนี้อาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในการร้องขอเป็นกรณีพิเศษตามหลักเหตุผลเป็นกรณีไป”

จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าความต้องการของกลุ่มตัวอย่างผู้มีความหลงใหลในการสายห่วงโซ่อุปทาน มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคคลเหล่านี้มียังคงความหลงใหลในสายงานห่วงโซ่อุปทานและยังมีแรงจูงใจ สามารถสรุปได้เป็น 3 ด้านคือ

- 1) ความต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญ
- 2) การสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรมของงานแผนกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) การประเมินผลงานที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่น

4.4 ผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การแข่งขันในสายอาชีพ ระดับรายได้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม มีผลต่องานในสายห่วงโซ่อุปทานอย่างไร และมีผลต่อความหลงใหลในงานหรือไม่อย่างไร

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ได้กล่าวถึง คำสำคัญหลักๆ เกี่ยวข้องกับ 3 ข้อความคือ

- มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมาก
- การแข่งขันในสายอาชีพน้อย
- เทคโนโลยีใหม่ๆ มีผลกับงานในสายห่วงโซ่อุปทานมาก

มีความมั่นคงในหน้าที่การงานมาก

กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานของงานในสายห่วงโซ่อุปทานสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ งานสายห่วงโซ่อุปทานมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับงานในสายงานอื่นๆ จากกลุ่มตัวอย่าง 6 ใน 12 คนได้มีความคิดเห็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 1 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานมีความมั่นคง เพราะต้องใช้ความคิด ใช้ประสบการณ์ ทักษะในการแก้ปัญหา ใช้ระบบต่างๆ มาคิดแทนไม่ได้”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “การเติบโตหน้าที่การงานของสายห่วงโซ่อุปทานนี้มีโอกาสมาก โดยเฉพาะในบริษัทข้ามชาติต่างๆ เพราะมีทั้งโอกาสในประเทศและต่างประเทศ ทั้งยังมีงานระดับภูมิภาคอีกด้วย”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “งานมีความมั่นคง เพราะใช้ทักษะที่อาศัยประสบการณ์เป็นหลักไม่ได้ใช้ทักษะทั่วไป ถือเป็นทักษะเฉพาะ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 7 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทาน เป็น core value ของบริษัท เป็นหัวใจในการขับเคลื่อน ดังนั้นมีความมั่นคงมาก เพราะไม่สามารถตัดแผนนี้ออกไปได้”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 9 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานมีความมั่นคงมาก เพราะตราบนานเท่าที่คนยังขายของ ก็จำเป็นต้องมีงานในสายนี้”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “งานสายห่วงโซ่อุปทานในตลาด ยังมีความจำเป็นมาก ไม่ว่าจะเศรษฐกิจจะขึ้นหรือลง”

การแข่งขันในสายอาชีพน้อย

กลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 12 คนได้กล่าวถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มากของสายห่วงโซ่อุปทาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “การแข่งขันในตลาดของสายห่วงโซ่อุปทาน มีความแข่งขันน้อย โดยเฉพาะคนที่มีความประสพการณ์มากๆ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “การแข่งขันในตลาดของสายห่วงโซ่อุปทาน มีน้อย เพราะหลายคนมองว่างานหนัก”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 4 ได้กล่าวว่า “การแข่งขันในตลาดของสายห่วงโซ่อุปทาน มีน้อย งานที่ใช้ทักษะต่างๆ ไป”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 9 ได้กล่าวว่า “การแข่งขันในตลาดมีน้อย เพราะเป็นประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “การแข่งขันในตลาดของสายห่วงโซ่อุปทาน สำหรับระดับบริหารขึ้นไป มีความแข่งขันน้อย เพราะเป็นความรู้เฉพาะทาง และขึ้นกับประสบการณ์”

เทคโนโลยีใหม่ๆ มีผลกับงานในสายห่วงโซ่อุปทานมาก

กลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 12 คนได้กล่าวถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มากของสายห่วงโซ่อุปทาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 2 ได้กล่าวว่า “งานในสายห่วงโซ่อุปทานต้องดูว่าจะถูกทดแทนด้วย AI ได้มัย ถ้างานเราไม่ได้เพิ่มคุณค่าในส่วนอื่น ก็อาจจะมีความเสี่ยง”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 3 ได้กล่าวว่า “การมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็ทำให้เราต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปด้วยถือเป็นข้อดี” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ถ้ามีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยทำงานที่ลดความซ้ำซ้อนและใช้เวลามาก ก็จะทำให้อยากทำงานมากขึ้น เพราะเอาเวลาไปพัฒนาทำอย่างอื่นได้”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 5 ได้กล่าวว่า “เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทให้งานในสายห่วงโซ่อุปทานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 11 ได้กล่าวว่า “เทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มความท้าทายในงานมากขึ้น มีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นและให้เรียนรู้อยู่เสมอ”

กลุ่มตัวอย่างคนที่ 12 ได้กล่าวว่า “เทคโนโลยีก็เข้ามามีส่วนมาก เข้ามาช่วยทำข้อมูลเพื่อพยากรณ์ความต้องการของลูกค้าในอนาคตได้แม่นยำมากขึ้น”

จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ความต้องการของกลุ่มตัวอย่างผู้มีความหลงใหลในการสายห่วงโซ่อุปทาน มีข้อคิดเห็นกับปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม โดยมี

ความเห็นในเชิง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ กับการเปลี่ยนแปลงไปตามสังคม และพัฒนางานที่ทำให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสรุปได้เป็น 3 ด้านคือ

- 1) งานมีความมั่นคง
- 2) การแข่งขันในสายอาชีพน้อย เป็นที่ต้องการในตลาด
- 3) เทคโนโลยีใหม่ๆ มีผลกับงานในสายห่วงโซ่อุปทานมาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างที่มีความ หลงใหลในสายงานห่วงโซ่อุปทานที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและอยากทำงานในงานสายงานอุตสาหกรรม ห่วงโซ่อุปทาน แบ่งตามปัจจัยหลัก 2 ด้านคือ

ด้านที่เกี่ยวกับการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกล่าวถึง

- การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 6 ใน 12 คนโดยให้ ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้ลักษณะงานในสายห่วงโซ่ อุปทานให้ความรู้สึกท้าทาย และต้องอาศัยความอดทน ทักษะหลายด้านที่จะทำให้สำเร็จ เป็นความ สนใจส่วนบุคคลที่เป็นลักษณะ Harmonious passion คือสามารถควบคุมได้และค่อยๆ เรียนรู้ไปกับ งานที่ทำ เป็นการตอบสนองความสนใจส่วนตัว

- ความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่หลากหลาย โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 5 ใน 12 คนโดยให้ ความสำคัญการพยายามเข้าใจผู้อื่นและลักษณะงานมีการประสานงานกับผู้คนมากการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนกต่างๆ ถือเป็นความท้าทายและกระตุ้นความรู้สึกสำเร็จ สอดคล้อง กับทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและ ผลสำเร็จของการทำงาน (Effort-Performance relationship) กล่าวคือ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง

มีความพยายามทุ่มเทให้การทำงานร่วมกับผู้อื่น และคาดว่าจะได้ผลรับที่ดีหากได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ

- **ความรู้สึกสำเร็จกับสิ่งที่ให้คุณค่า** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 9 ใน 12 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้คุณค่าของงานต่อมุมมอง ความเชื่อ และความภูมิใจที่แตกต่างกันส่วนใหญ่ มีความรู้สึกว่างานมีคุณค่า สร้างความภาคภูมิใจส่วนตัวเมื่องานสำเร็จ โดยเป็นความรู้สึกสำเร็จจากภายใน สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ในด้านคุณค่าของรางวัล ในที่นี้คือคุณค่าต่อจิตใจและความภูมิใจส่วนตัว

ดังนั้น หากพิจารณาตามทฤษฎีความคาดหวัง อาจกล่าวได้ว่า ความหลงใหล (passion) ในงานมักเกิดจากแรงผลักดันจากความให้คุณค่าของผลสำเร็จมากที่สุด เพราะเป็นการตอบสนองความสนใจส่วนตัว และรองลงมาคือผลสำเร็จต่อการทำงาน โดยความพยายามทุ่มเท ซึ่งหากพิจารณาคู่กับทฤษฎี Dualistic model of passion จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะความหลงใหลจัดอยู่ในแบบ Harmonious passion ที่ให้ผลเชิงบวกเนื่องจากสามารถควบคุมตนเองและจัดสรรความสัมพันธ์กับฝ่ายต่างๆ ได้

ด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกล่าวถึง

- **การได้พัฒนาทักษะความรู้ พัฒนาตัวเองจากงาน** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 5 ใน 12 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่หลงใหลในการสายห้วงโซ่อุปทาน มีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองและจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานในสายห้วงโซ่อุปทานมา ก็ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จึงเป็นการส่งเสริมความหลงใหลในงาน และดำรงกับการพัฒนาตนเองส่งผลออกมาทางผลงานที่ดีขึ้น

- **ความพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเป็นเหตุเป็นผล มีที่มาที่ไป** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 5 ใน 12 คนซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่หลงใหลในการสายห้วงโซ่อุปทานมีความรู้สึกร่วมกับการดำเนินไปของเหตุการณ์ คาดการณ์ผลกระทบจากส่วนหนึ่งไปอีกส่วนหนึ่งได้ เพราะทุกส่วนมีความสอดคล้องกัน ทำให้เมื่อแก้ปัญหาได้จากการหาเหตุไปสู่การวางแผนปฏิบัติที่ลดความสูญเสียก็เป็นการเพิ่มความรู้สึกสำเร็จ เพิ่มความหลงใหลในงานได้

- **ความพอใจที่ได้ทำงานที่ถนัดและทำได้ดี** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 4 ใน 12 โดยกลุ่มตัวอย่างรู้สึกหลงใหลในการสายห้วงโซ่อุปทานเพราะทำได้ดี รู้สึกถนัดและแสดงความเป็นตัวตนเป็นลักษณะงานที่ตรงไปตรงมา ยึดหลักความเป็นจริง วิเคราะห์หาข้อมูลที่น่ามาให้เกิดประโยชน์ได้ ส่งผลนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกหลงใหลในงานสายห้วงโซ่อุปทาน

2. ปัจจัยที่สามารถนำไปปรับกลยุทธ์องค์กรเพื่อบริหารและรักษาบุคลากรที่สำคัญในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน แบ่งตามปัจจัยหลัก 2 ด้านคือ

ด้านการสนับสนุนจาโครงสร้างองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกล่าวถึง

- **ความต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญ** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 6 ใน 12 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่หลงใหลในการสายห่วงโซ่อุปทาน มีความเห็นว่าลักษณะงานห่วงโซ่อุปทานเป็นการที่ทำหลังบ้านคือ ช่วยให้อุปกรณ์ประสบความสำเร็จและดำเนินไปได้แต่ถ้าไม่ได้รับการรับรู้หรือให้ความสำคัญเท่าที่ควร ดังนั้นการที่องค์กรจะรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพก็จำเป็นที่เห็นถึงความสำคัญของแผนกห่วงโซ่อุปทานด้วยเช่นกัน

- **การฝึกอบรมของงานในแผนกและงานนอกแผนกที่เกี่ยวข้องกัน** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 6 ใน 12 คน กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลงใหลในงานห่วงโซ่อุปทาน ให้ความสำคัญกับการเข้าใจและการมีความรู้ในแผนกต่างๆ ด้วย ดังนั้นการส่งเสริมการฝึกอบรมในเรื่องเหล่านี้ก็เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมความสนใจ และเพิ่มความหลงใหลให้กับกลุ่มตัวอย่างได้

- **การประเมินผลงานที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่น** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 8 ใน 12 คน กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลงใหลในงานห่วงโซ่อุปทาน เล็งเห็นช่องโหว่ขององค์กรที่อาจทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่ลดลงจากการใช้การประเมินที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ได้รับการสื่อสารให้เข้าใจอย่างชัดเจน รวมถึงต้องการให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เหมาะสมอีกด้วย

ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกล่าวถึง

- **ความมั่นคงของงาน** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 6 ใน 12 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่หลงใหลในการสายห่วงโซ่อุปทาน มีความเห็นว่างานในสายงานห่วงโซ่อุปทานมีความมั่นคงมาก ดังนั้นในมุมมองขององค์กร ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะอยู่เสมอ ทำให้พนักงานได้เรียนรู้ต่อยอดจากความรู้เดิม เพราะกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ไม่กังวลความเสี่ยงในเรื่องการว่างงาน เพราะเชื่อว่าทักษะและประสบการณ์ที่มีเป็นสิ่งเฉพาะตัว พร้อมทั้งจะเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอ

- **การแข่งขันในสายอาชีพน้อย เป็นที่ต้องการในตลาด** โดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 5 ใน 12 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่หลงใหลในการสายห่วงโซ่อุปทาน มีความเห็นว่าเมื่อมีทักษะและประสบการณ์ที่สูงขึ้น ก็มักเป็นที่ต้องการในตลาด เพราะคนที่มีทักษะเฉพาะเหล่านี้มีจำกัด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการจรรีกรักภักดีต่อองค์กร ทำให้รู้สึกผูกพันและมีความสุขกับการทำงานในองค์กร อาจรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยเช่นกัน

- เทคโนโลยีใหม่ๆ มีผลกับงานในสายห่วงโซ่อุปทานมากโดยมีการกล่าวถึงทั้งหมด 5 ใน 12 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่หลงใหลในการสายห่วงโซ่อุปทาน มีความเห็นว่าการที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในธุรกิจมากขึ้น เป็นการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นผลดีกับประสิทธิภาพของงานในอนาคต ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ในองค์กรด้วย เพราะกลุ่มคนผู้มีความหลงใหลในงานห่วงโซ่อุปทาน ต้องการก้าวทันโลกที่เปลี่ยนไปเช่นกัน

5.2 การอภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหล ในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน” ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อศึกษาปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความหลงใหลและอยากทำงานในงานสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน พบว่า ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความหลงใหลมาจากการให้คุณค่าและผลลัพธ์ของงาน โดยมีส่วนส่งเสริมจากความความสนใจในงาน ความถนัดของตนเอง ความทำงานสัมพันธ์กับผู้อื่นมาประกอบ ดังนั้นการจะกระตุ้นให้เกิดความหลงใหลในงานต้องทราบถึงสิ่งที่พนักงานบุคคลนั้นๆ ให้คุณค่าเสียก่อน จึงจะส่งเสริมให้เกิดความหลงใหล และต้องการทำงานในสายห่วงโซ่อุปทานได้

เพื่อนำไปใช้ในวางแผนกลยุทธ์ การบริหารบุคคลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับแผนกห่วงโซ่อุปทานไม่ยิ่งย่อนไปกว่าแผนกอื่น ให้ความสำคัญโดยสนับสนุนรางวัลหรือเงินทุนที่จะช่วยให้พนักงานรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญ เกิดเป็นแรงผลักดันในการทำงาน รวมถึงองค์กรสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างแผนก การเปิดกว้างทางการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน อาจหมายถึงการให้มีการโยกย้ายไปทำงานข้ามแผนกเพื่อเรียนรู้งานได้ และนอกจากนี้ องค์กรอาจสามารถพิจารณา การใช้ตัววัดผลร่วมระหว่างแผนก ที่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นทีมเดียวกันมากขึ้น ช่วยเหลือกันมากขึ้นอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น คือ สักส่วนเพศชายใกล้เคียงกับเพศหญิง, ช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี, ขยายกลุ่มตัวอย่างไปในต่างจังหวัด
2. ควรทดลองนำผลการวิจัยไปปรับใช้และสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

งานวิจัยนี้จัดทำกับกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยศึกษาเฉพาะในหน่วยงานสายห่วงโซ่อุปทานเกี่ยวกับความหลงใหลในงาน ทั้งนี้ยังไม่มีทฤษฎีที่สามารถอ้างถึงความสัมพันธ์ระหว่างความหลงใหลในระดับหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงพนักงานหรือภาพรวมองค์กร

บรรณานุกรม

- วรัตน์ พิชโนทัย. (2562), “ภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวต่างชาติ : กรณีศึกษาธุรกิจผู้ผลิตสินค้าแห่งหนึ่ง” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, การจัดการมหาบัณฑิต.
- PITCHAYA CHAINARONG. (2019), “KNOWLEDGE MANAGEMENT FOR SKILL IMPROVEMENT MOTIVATION” (Thematic paper of Master degree) College of management Mahidol university, Master of management.
- WACHIRAPORN SUJIRACHATO. (2018), “DRIVING WORK MOTIVATION OF SUBORDINATES THROUGH EFFECTIVE COMMUNICATION SKILL OF MANAGERS IN GOAL SETTING AND PERFORMANCE APPRAISAL” (Thematic paper of Master degree) College of management Mahidol university, Master of management.
- Charles Y. Murnieks, Elaine Mosakowski and Melissa S. Cardon. (2012), “Pathways of passion : Identity Centrality, Passion, and Behavior Among Entrepreneurs” (Journal of Management), Southern Management Association.
- Robert J. Vallerance. (2015), “The Psychology of Passion : A Dualistic Model”, Published to Oxford Scholarship
- วีรดา เวทีสกุล, วาสิตา บุญสาธร (2561), “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม กรณีศึกษา

ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการเงิน” (บทความ), บมจ.
 ธนาคารกรุงไทยและคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ประวีณา คาไซ, วาสิตา บุญสาธร (2561), “ปัจจัยแห่งความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อ
 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย”
 (วารสาร), วิทยาลัยดุสิตธานี.
 ศิริพรรณ ทอกำเหนิด (2563), “งานวิจัยเพื่อศึกษาการยกระดับดิจิทัลในห่วงโซ่อุปทานเพื่อความ
 ยั่งยืน” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, การจัดการ
 มหาบัณฑิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อิสราภา ศศิวิมลรัตน (2561), “แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน” (สาร
 นิพนธ์มหาบัณฑิต) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, การจัดการมหาบัณฑิต.
- Montana Drawbaugh. (2017), “What Affects Perceived Job stress? Influence of Work Passion and
 Goal Orientation”. (A Senior Thesis in Honors Program), Liberty University.
- Nabil Bouizegareneş, Sarah Bourdeau, Caroline Leduc, Anne-Sophie Gousse-Lessard, Nathalie
 Houlfort and Robert J. Vallerand (2017), “We are our passions: The role of identity
 processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in
 society” (Article), Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal,
 Montreal, Canada
- Alejandro Orgambidez-Ramos, Yolanda Borrego-Ales, and Gabriela Goncalves (2014),
 “Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale” (Journal), Portugal
 b University of Algarve, Portugal c University of Huelva, Spain Research Center for
 Spatial and Organizational Dynamics (FCT).
- Frederick L. Philippe, Robert J. Vallerand* and Geneviève L. Lavigne (2009), “Passion Does
 Make a Difference in People’s Lives: A Look at Well-Being in Passionate and Non-
 Passionate Individuals” (Article), Applied Psychology Health and Well-Being.
- What is a SUPPLY CHAIN?: CIPS. (n.d.). Retrieved April 05, 2021, from
[https://www.cips.org/knowledge/procurement-topics-and-skills/supply-chain-
 management/what-is-a-supply-chain/](https://www.cips.org/knowledge/procurement-topics-and-skills/supply-chain-management/what-is-a-supply-chain/)

Thammakuntharee, B. (2018, November 28). Passion สำคัญยังไง ? เหตุใดคนทำงานควรมีแพชชั่น.

Retrieved April 05, 2021, from <https://medium.com/donuts-bangkok-family/passion->

สำคัญยังไง-เหตุใดคนทำงานควรมีแพชชั่น-7e7ca7e30752

Google search. (n.d.). Retrieved April 05, 2021, from <https://upjourney.com/why-is-passion->

important-for-success-in-life



ภาคผนวก

คำถามแนวสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบแนวสัมภาษณ์ออกเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้ง 4 ส่วน โดยสองส่วนแรก จะสอดคล้องกับคำถามงานวิจัยเรื่องปัจจัยกระตุ้นการทำงานจากภายใน ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและประสบการณ์ อีกสองส่วนหลัง จะสอดคล้องกับคำถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกทางด้าน โครงสร้างองค์กรและปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี โดยมีแนวคำถามดังนี้

คำถามสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 1.

เพื่อศึกษาปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความหลงใหล และอยากทำงานในสายงานห่วงโซ่อุปทาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

- 1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับงานการวางแผนในสายห่วงโซ่อุปทานเมื่อเปรียบเทียบกับงานในสายงานอื่นๆ แล้วท่านคิดว่างานไหนมีความท้าทายมากกว่ากัน เพราะอะไร
- 2) ท่านมีความคิดเห็นว่างานในสายห่วงโซ่อุปทานมีความดึงดูดใจ หรือน่าสนใจด้วยสาเหตุใด (ผู้นำ, บรรยากาศ, ให้เล่าให้ฟังว่า 1 วันทำอะไรบ้าง)
 - a. ท่านคิดว่าความสามารถของหัวหน้างานในสายห่วงโซ่อุปทานควรเป็นอย่างไร
 - b. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความชัดเจนในขอบเขตงานของท่าน เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์

- 1) ท่านมีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับงานในสายห่วงโซ่อุปทานอย่างไร

- 2) ท่านมีการเติบโตในสายงานห่วงโซ่อุปทานนี้อย่างไร (แนวกว้าง แนวคิ่ง)
- 3) ท่านคิดว่า คนในครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จักมีส่วนชักนำท่านสู่สายงานห่วงโซ่อุปทานหรือไม่ อย่างไร
- 4) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในสายงานห่วงโซ่อุปทานของท่าน
- 5) ท่านมีความรู้สึกอยากเปลี่ยนสายอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานในสายห่วงโซ่อุปทานหรือไม่ อย่างไร

คำถามสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 2.

เพื่อนำไปใช้ในวางแผนกลยุทธ์ การบริหารบุคคลในสายงานห่วงโซ่อุปทาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร (Motivate)

- 1) ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการเติบโตในองค์กร ที่จะช่วยผลักดันให้คนในสายงานห่วงโซ่อุปทานนี้ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 2) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการประเมินผลงานในองค์กร สำหรับงานในสายห่วงโซ่อุปทาน
- 3) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการฝึกอบรม ที่เกี่ยวกับงานในสายห่วงโซ่อุปทานในองค์กรของท่าน
- 4) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหากองค์กรของท่านมีการวัดระดับความเชี่ยวชาญในสายห่วงโซ่อุปทาน

ปัจจัยที่ส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายนอก (ปัจจัยภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี)

- 1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความมั่นคงในสายอาชีพห่วงโซ่อุปทาน เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจมีความผันผวนและไม่แน่นอน เช่น ผลกระทบต่อเหตุการณ์ Covid 19 กับความมั่นคงของงาน
- 2) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับความรู้ภายนอกองค์กร ที่จะสามารถเพิ่มองค์ความรู้ในสายงานห่วงโซ่อุปทานให้กับตัวท่านได้มีผลต่อ passion ในงานของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการแข่งขันในสายงานห่วงโซ่อุปทาน และสิ่งนั้นมีผลต่อตัวท่านอย่างไร
- 4) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ในปัจจุบัน มีส่วนเพิ่มความท้าทายในการทำงานของท่านมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร
- 5) ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับรายได้ในสายห่วงโซ่อุปทาน และการยอมรับในสังคม