

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ใน
อุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย*

THE FACTORS INFLUENCING INNOVATIVE ORGANIZATION IN
AUTOMOTIVE THAILAND INDUSTRY

กิริวัฒน์ ประเสริฐเตสัง

Kirawat Praseerataesung

วิชิต อุอาน

Vichit Uon

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University, Thailand

E-mail: loooktao@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย 2) สร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และไม่ทราบกลุ่มประชากรที่แน่นอน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเจาะจง จำนวน 400 ตัวอย่าง และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 5 ท่าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ สมรรถนะ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม โดย ปัจจัยด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรและองค์กรแห่งนวัตกรรม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับทุกสมมติฐาน องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมาก



ที่สุดของปัจจัยด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความผูกพันทางด้านร่างกาย ปัจจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร จากการวิจัยผู้วิจัยได้สร้าง C-CHELIO Model เพื่อใช้เป็นรูปแบบในการอธิบายการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

คำสำคัญ: แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์, ภาวะผู้นำ, สมรรถนะ, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study the factors effecting the factors effecting the innovative organization of organization in the Thailand automotive industry 2) establish and verify the consistency of a causal relationship model of organization in the Thailand automotive industry 3) Test the causal relationship model of organization in the Thailand automotive industry. This research used quantitative and qualitative research methods; Data were analyzed by using the structural equation model. Data was gathered using questionnaires and in-depth interviews. The sample size was 400 samples and the population and unknown exact population and conducted in-depth interviews with 5 executives and supervisors working in the automotive industry. The structural equation model was used to examine the data. It was determined that the structural equation modeling model was appropriate and compatible with empirical data. Factors in human resource management practices leadership competence career advancement and organizational engagement has a direct and indirect influence on the creation of an innovative organization. This research found that the factor is human resource management practice which have the most direct and indirect influence on employee engagement and innovation organizations. All hypothesis is accepted. Human resource management practice, which was the reward, is the most significant component of the causal elements. Employee engagement, i.e., the physical engagement. Innovative organization, i.e., creativity and discover the automotive industry's innovative organizational C-CHELIO Model to be used as a model to describe the creation of an innovative organization.

Keywords: Human Resource Management Practice, Leadership, Competency, Employee Engagement, Innovative Organization



บทนำ

การเปลี่ยนผ่านจากโลกในศตวรรษที่ 20 มาสู่ศตวรรษที่ 21 ทุกองค์กรธุรกิจต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิม จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเทศไทยยังคงมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ที่ระดับร้อยละ 3-4 ตลอดระยะเวลา 20 ปี เพื่อก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจึงต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีมูลค่าเข้ามาเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนตามแนวทางประเทศไทย 4.0 อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) จากข้อมูลของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ อุตสาหกรรมยานยนต์สร้างรายได้การส่งออกมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2564) อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยกว่า 60 ปี ได้รับการส่งเสริมให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) และต่อยอดเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) (สถาบันยานยนต์, 2562) นโยบายด้านการพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ส่งเสริมในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ ที่เรียกว่า ‘ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก’ (Eastern Economic Corridor : EEC) มีเป้าหมายเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของประเทศ จึงจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรม รวมถึงความต้องการปริมาณแรงงานในอนาคตจากประมาณการในพื้นที่ดังกล่าวภายในระยะเวลา 10 ปี (พ.ศ. 2561 - 2570) (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2560)

การที่ประเทศไทยต้องการเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูงจำเป็นต้องยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและนวัตกรรมของสินค้าและบริการให้อยู่ในระดับสากลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงในสถานการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงยังเป็นประเด็นที่ท้าทาย เนื่องจากยังมีช่องว่างทางทักษะหลายด้านที่ยังคงไม่เป็นไปตามที่องค์กรต่าง ๆ คาดหวัง มากกว่าร้อยละ 30 เช่น ความสามารถเฉพาะด้านแต่ละวิชาชีพ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ (กรุงเทพธุรกิจ, 2561) ดังนั้นผู้นำขององค์กรต้องสนับสนุนบุคลากรให้มีสมรรถนะในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อองค์กรและบุคลากรให้มีความก้าวหน้า รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่จะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตมีความสามารถในการแข่งขันและปรับปรุงคุณภาพที่เหนือกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อ



รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทั้งในอุตสาหกรรมยานยนต์และแต่ละองค์กรต้องให้การสนับสนุนทางด้านนโยบายในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั่วทั้งองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งองค์กรธุรกิจสามารถนำไปปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์องค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย
2. เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ครบถ้วน

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ซึ่งไม่ทราบกลุ่มประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย เลือกเฉพาะบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ William G. Cochran (Cochran, W. G., 1977) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ งานวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานผ่านเกณฑ์การยอมรับคือต้องมีค่าน้อยกว่า 2 ค่า (Marsh, H. W. & Hocevar, D., 1985)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันแบบจำลองโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 5 ราย ด้วยวิธีการเฉพาะเจาะจง โดยคัดเลือกจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และมี



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ เครื่องมือในการวิจัย คือ ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จะเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเป็นการยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

1. จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (ORG) ขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ได้แก่ แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ภาวะผู้นำ (LDS) สมรรถนะ (COM) ความก้าวหน้าในอาชีพ (CSS) ความผูกพันต่อองค์กร (EEG) จำนวน 5 ตัวแปร

ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในองค์กรอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย โดยมีปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ สมรรถนะ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร

2. จากการวิเคราะห์โมเดลแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ด้วยวิธีการ Maximum Likelihood ด้วยโปรแกรม LISREL 10.20 Student สรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย

สมมติฐาน	Direct effect	Indirect effect	Total effect
H ₁	0.27	-	0.27
H ₂	0.24	0.15	0.36
H ₃	0.36	0.23	0.45
H ₄	0.35	0.29	0.44
H ₅	0.20	-	0.20
H ₆	0.26	0.24	0.34
H ₇	0.25	0.27	0.39
H ₈	0.28	0.15	0.41
H ₉	0.36	-	0.36
H ₁₀	0.14	0.12	0.34
H ₁₁	0.13	0.11	0.27
H ₁₂	0.20	-	0.20



สมมติฐาน	Direct effect	Indirect effect	Total effect
H ₁₃	0.12	0.09	0.19
H ₁₄	0.29	-	0.29

ค่าสถิติ $\chi^2/df = 1.092$, p-value = 0.207, CFI = 0.997, GFI = 0.995, AGFI = 0.977, RMSEA = 0.015, SRMR = 0.010

ผลการการวิเคราะห์เชิงคุณภาพนำมายืนยันสมมติฐานของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทยพบว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก
H ₁	วิทยา กรบัณฑิตย์ แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยต้องเริ่มจากการประเมินเพื่อค้นหาจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาของพนักงาน สำหรับองค์กรในยุคใหม่จะใช้ระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ประเมินและวางแผนการพัฒนา อาจใช้เทรนเนอร์ภายนอกหรือวิทยากรภายในมาช่วยฝึกอบรมหรือการส่งไปฝึกอบรมที่ต่างประเทศซึ่งสามารถวางแผนทางการเงินขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา กรบัณฑิตย์, 2564)
H ₂	วิทยา กรบัณฑิตย์ ปัจจัยด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต้องสร้างกรอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงความพยายามขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิทยา กรบัณฑิตย์, 2564)
H ₃	กิตติมา เศรษฐมกุล ผู้ที่มีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถรับรู้ได้จากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การที่พนักงานมีความรู้สึ้อยากที่จะทำงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ดีจะเป็นข้อได้เปรียบในความก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่นซึ่งมีอิทธิพลมาจากการได้รับปัจจัยด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กิตติมา เศรษฐมกุล, 2564)
H ₄	พงษ์รพี กิจพยัคฆ์ แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างมาก เนื่องจากเป็นพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องวางแผนเชิงนโยบายอย่างจริงจังหากต้องการมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมในอนาคต (พงษ์รพี กิจพยัคฆ์, 2564)
H ₅	วิทยา กรบัณฑิตย์ ผู้นำต้องหาจุดอ่อนของบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสร้างแผนในการพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามที่ต้องการ นอกจากนั้นยังต้องคอยกระตุ้นผู้ตามให้เกิดแรงบัลดาลใจในการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย (วิทยา กรบัณฑิตย์, 2564)



สมมติฐาน	ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก
H ₆	พงษ์รพี กิจพยัคฆ์ ผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ สร้างความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนา (พงษ์รพี กิจพยัคฆ์, 2564)
H ₇	กิตติมา เศรษฐมกุล ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องกำหนดเป้าหมายของงานและพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน อีกทั้งเป็นผู้ที่วางแผนการเติบโตให้กับพนักงานเป็นรายบุคคลให้เหมาะสมกับโครงสร้าง องค์กร (กิตติมา เศรษฐมกุล, 2564)
H ₈	มานิตย์ พิลา ผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในด้านการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการส่งเสริมให้เป็นรูปธรรม อีกทั้งควรพิจารณาถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลใน การพัฒนาเนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่ไม่เท่ากัน รวมถึงการเปิด โอกาสให้มีการทำงานร่วมกันกับต่างแผนกเป็นสิ่งที่ดีทำให้พนักงานได้รับความรู้ใหม่ที่มี ประโยชน์และนำความรู้เดิมไปสนับสนุนในส่วนงานอื่น ๆ (มานิตย์ พิลา, 2564)
H ₉	ธันธวัช ตั้งธำรง สมรรถนะของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากผู้ประเมินผลงานเล็งเห็นถึงการมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่สามารถ ที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ (ธันธวัช ตั้งธำรง, 2564)
H ₁₀	พงษ์รพี กิจพยัคฆ์ สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ เนื่องจากหาก บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกจะพยายามเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และยกระดับศักยภาพของ ตนเองให้เพิ่มขึ้นและได้รับอิทธิพลมาจากนโยบายของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นพื้นฐาน (พงษ์รพี กิจพยัคฆ์, 2564)
H ₁₁	มานิตย์ พิลา สมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะช่วยให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (มานิตย์ พิลา, 2564)
H ₁₂	พงษ์รพี กิจพยัคฆ์ การสร้างความก้าวหน้าให้กับพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลมาก เนื่องจากหากมีความชอบ ในงานที่รับผิดชอบแล้วจะเกิดความทุ่มเทลงเพื่อให้งานสำเร็จ และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้นการ work life balance เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร (พงษ์รพี กิจพยัคฆ์, 2564)
H ₁₃	ธันธวัช ตั้งธำรง ความก้าวหน้าในอาชีพองค์ประกอบความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในด้านการนำเสนอความคิดหรือความร่วมมือในกิจกรรม ขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานและการสร้างบรรยากาศที่ดีในทีมงาน (ธัน ธวัช ตั้งธำรง, 2564)
H ₁₄	ธันธวัช ตั้งธำรง การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน หากพนักงานมีความรักหรือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจะนำเสนอข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาสิ่งใหม่ด้วยความทุ่มเท กล้านำเสนอความคิดเห็นที่ทำให้เกิด



สมมติฐาน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ความคิดสร้างสรรค์ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (อินวัช ตั้งธำ, 2564)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี กล่าวว่า องค์กรต้องมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมรวบรวมบุคลากรให้มีการติดต่อสื่อสารกัน อย่างมีประสิทธิภาพ การมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีอิสระทางความคิดเป็นสิ่งกระตุ้นหลักของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร Scott, B. กล่าวว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญที่มีส่วนช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ องค์ประกอบทางกาย องค์ประกอบทางอารมณ์ และองค์ประกอบทางการรู้คิด และเป็นเรื่องที่กำลังสนใจศึกษากันในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อตัวพนักงานและองค์กร (Scott, B., 2017) ตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพ Norizan, R. B. & Siti-Rohaida, M. Z. กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา รวมถึงโอกาสในการได้รับการพัฒนาและความก้าวหน้า (Norizan, R. B. & Siti-Rohaida, M. Z., 2015) ตัวแปรสมรรถนะ Sukhwinder, K. & Sukhdev, S. กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ที่ดีเหนือเกณฑ์ที่กำหนดและการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลนั้นยังส่งผลต่อการสร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (Sukhwinder, K. & Sukhdev, S., 2016) ตัวแปรแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Florén, H. et al. กล่าวว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การบำรุงรักษา และการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อความสำเร็จของตัวบุคคลและองค์กร (Florén, H. et al., 2016) ตัวแปรภาวะผู้นำ Denousse, R. กล่าวว่า รูปแบบของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เกิดความคาดหวังถึงความสามารถของตนเองที่มีอยู่ ให้เป็นแรงกระตุ้นผู้ตามมีค่านิยมของตนเองมีแนวทางการปฏิบัติงานแนวทางเดียวกับองค์กร (Denousse, R., 2020)

2. จากสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย Ederer, F. & Manso, G. กล่าวว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลหรือการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานจะช่วยเพิ่มความพยายามของบุคลากรและผลผลิตให้กับองค์กรอย่างใดก็ตามก็ยังมี การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (Ederer, F. & Manso, G., 2013) Gichohi, P. M. กล่าวว่า ความผูกพันทางด้านร่างกายเป็นการแสดงออก



ด้วยความเต็มใจของบุคลากรที่องค์กรมิได้กำหนดซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความสามารถในการทำกำไรขององค์กร (Gichohi, P. M., 2014) Fuchs, A. กล่าวว่า ผู้นำมักจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำมีทรัพยากรที่สร้างแรงบันดาลใจมากมายที่จะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำปัจจัยด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่ามากที่สุด ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่มีผลต่อการเป็นแบบอย่างสำคัญสำหรับผู้ตามที่สะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ จุดมุ่งหมาย จริยธรรม และคุณธรรม แก่ผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน (Fuchs, A., 2016) Fu, N. et al. กล่าวว่า องค์กรที่สามารถบรรลุผลการดำเนินงานในด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมจำเป็นต้องได้รับอิทธิพลมาจากสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ในการใช้ความรู้ ความสามารถ และโอกาสในการสนับสนุนองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (Fu, N. et al., 2015) Quantumworkplace ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคลากรในองค์กรทั่วโลก พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน (Quantumworkplace, 2021)

3. จากการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมมติฐานที่ 1 องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรวางแผนด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เพื่อพัฒนาสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน Ziyae, B. กล่าวถึง การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อระดับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในขณะปฏิบัติงานอีกทั้งยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Ziyae, B., 2016) สมมติฐานที่ 2 องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องส่งเสริมบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อยกระดับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นและเป็นการรักษาระดับการแข่งขันขององค์กร Duke, J. I. & Udono, E. N. กล่าวถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานซึ่งสนับสนุนประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานผลผลิต และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Duke, J. I. & Udono, E. N., 2012) สมมติฐานที่ 3 การสรรหาและคัดเลือกทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมโดยพิจารณาจาก ความรู้ ทักษะ ของบุคคล ดังนั้นผู้นำองค์กรต้องรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยปัจจัยการให้ผลตอบแทนส่งผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กรอีกทั้งยังเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลดอัตราการลาออก Fey, C. F., et al. กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อเสนอแนะและแนวทางในการ



พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อีกทั้งเป็นการพิจารณาอบหมายงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง และหัวข้อในการฝึกอบรมพัฒนา (Fey, C. F., et al., 2009) สมมติฐานที่ 4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร Beugelsdijk, S. กล่าวถึง การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เป็นกรอบแนวคิดในการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมองค์กร การฝึกอบรม ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของงาน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างนวัตกรรม (Beugelsdijk, S., 2008) สมมติฐานที่ 5 ผู้นำองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะของบุคลากร ด้านทัศนคติและการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน Michael, J. H., et al. กล่าวถึง ทักษะการสื่อสารของผู้นำและรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (Michael, J. H., et al., 2006) สมมติฐานที่ 6 การสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในองค์กรสมัยใหม่ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร De Beer, L. T., et al. กล่าวถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน จะช่วยเพิ่มระดับของความพึงพอใจในงานและส่งผลโดยตรงทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (De Beer, L. T., et al., 2016) สมมติฐานที่ 7 ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างกฎระเบียบและวินัย และพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง Kim, J.-G. & Lee, S.-Y. กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่สำคัญในอุตสาหกรรมยานยนต์ (Kim, J.-G. & Lee, S.-Y., 2011) สมมติฐานที่ 8 ผู้นำนอกจากคอยกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาโดยการตั้งสมมติฐานปรับเปลี่ยนมุมมองของปัญหา และแก้ไขด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม Eisenbeiss, S. A., et al. กล่าวถึง ศึกษาและพัฒนาองค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ ตัวแปรด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรม (Eisenbeiss, S. A., et al., 2008) สมมติฐานที่ 9 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะองค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดความรู้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพ Saari, L. M. & Judge, T. A. กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองเป็นการลงทุนวิธีหนึ่ง เพื่อให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะในตลาดแรงงาน ด้วยวิธีการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ผ่านการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้และรางวัลที่ได้รับสูงขึ้น (Saari, L. M. & Judge, T. A., 2004) สมมติฐานที่ 10 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ มีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนองค์กร เป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร Anton, V., et al. กล่าวถึง การเพิ่ม



สมรรถนะด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรพร้อมกับการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรผ่านทางผู้นำ เพื่อร่วมงาน และการสร้างความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางกลยุทธ์ที่สำคัญที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Anton, V., et al., 2017) สมมติฐานที่ 11 ศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม Agarwal, U. A. กล่าวถึง สมรรถนะของบุคลากร ส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับบุคคล ด้านความมุ่งมั่นและพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งเป็นปัจจัยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร (Agarwal, U. A., 2014) สมมติฐานที่ 12 การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายภายในองค์กร เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่มีอิทธิพลสูง การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรสร้างความรู้สึกลึกซึ้งที่ยุติธรรม เกิดความรู้สึกมั่นคง สร้างความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผ่านการแข่งขันกันภายในองค์กร การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นเหตุผลที่สำคัญอันดับต้น ๆ ในการสูญเสียพนักงานที่มีศักยภาพขององค์กร สมมติฐานที่ 13 ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการสร้างให้พนักงานรับรู้ถึงหน้าที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับแผนการเติบโต มีอิทธิพลที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Biner กล่าวถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานในระดับที่สูง จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการมีระดับการสร้างนวัตกรรมที่สูงขึ้น (Biner, A. J., 2015) สมมติฐานที่ 14 บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกด้วยเต็มใจและทุ่มเท ปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ Gichohi, P. M. กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความสามารถในการทำกำไรขององค์กร (Gichohi, P. M., 2014) จากผลการพัฒนารูปแบบโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมทำให้ได้รูปแบบโครงสร้างประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ สมรรถนะ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มของตัวแปรดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยสร้าง C-CHELIO Model เพื่อใช้เป็นรูปแบบในการอธิบายการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม



ภาพที่ 2 C-CHELIO Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดด้านการให้ผลตอบแทนเพื่อเป็นรางวัลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมา คือ การสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่คุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์กร รองลงมา คือ การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้และทักษะในงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจนกระทั่งออกจากองค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม สมรรถนะของพนักงาน และความก้าวหน้าของพนักงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมมากที่สุดด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้ตามทำตามเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและประพฤติตนตามแบบของผู้นำ รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษา รับฟังความต้องการ และ แสดงถึงการสนับสนุน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะของพนักงาน ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านการเงินและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นตัวชีวิตจากภายนอกส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงการเติบโตในสายงานและได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าสอดคล้องกับคุณค่าของงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงาน นอกจากนั้นปัจจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมได้รับอิทธิพลจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงาน และความก้าวหน้าของพนักงานตามลำดับ ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึง 1) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ



2) ศึกษาเชิงลึกด้านเนื้อหาและกิจกรรมภายในองค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ส่งผลต่อการสร้างและสนับสนุนองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งอาจใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมผสานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรด้านผลการดำเนินงานขององค์กร ด้านการเงิน ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย จากเนื้อหาที่นำเสนอในบทความฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต ผู้วิจัยได้นำมาปรับเนื้อหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันในบริบทของอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2564). มูลค่าสินค้าออกสินค้าเข้าและดุลการค้าของไทย. เรียกใช้เมื่อ 18 กันยายน 2564 จาก http://www.ops3.moc.go.th/infor/db_sql/gp_main_trade.asp
- กรุงเทพธุรกิจ. (2561). บิ๊กอุปราคาสนโยบายแรงงานปี 62 เน้นหนักขับเคลื่อน 13 นโยบายเร่งด่วนมุ่งดูแลพัฒนากำลังแรงงาน 39.05 ล้านคน สร้างประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2562 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/recommended/detail/1018>
- กิตติมา เศรษฐมกุล. (6 พฤศจิกายน 2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย. (กิริวัฒน์ ประสรีระเตสัง, ผู้สัมภาษณ์)
- ธันธวัช ตั้งธำ. (6 พฤศจิกายน 2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย. (กิริวัฒน์ ประสรีระเตสัง, ผู้สัมภาษณ์)
- พงษ์รพี กิจพยัคฆ์. (6 พฤศจิกายน 2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย. (กิริวัฒน์ ประสรีระเตสัง, ผู้สัมภาษณ์)
- มานิตย์ พิลา. (6 พฤศจิกายน 2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย. (กิริวัฒน์ ประสรีระเตสัง, ผู้สัมภาษณ์)



- วิทยา กรบัณฑิตย์. (6 พฤศจิกายน 2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย. (กิริวัฒน์ ประสิทธิ์เตสัง, ผู้สัมภาษณ์)
- สถาบันยานยนต์. (2562). ปรับทัพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนไทย รับกระแส Smart Mobility สู่การผลิตแห่งอนาคต. เรียกใช้เมื่อ 22 กันยายน 2562 จาก <https://www.prachachat.net/public-relations/news-330351>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. เรียกใช้เมื่อ 22 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.nesdc.go.th>
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต. เรียกใช้เมื่อ 28 สิงหาคม 2564 จาก <https://smart-visa.boi.go.th>
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Agarwal, U. A. (2014). Examining the Impact of Social Exchange Relationships on Innovative Work Behaviour: Role of Work Engagement. *Team Performance Management*, 20(3/4), 102-120.
- Amabile, T. (1996). *Creativity and innovation in organizations* Harvard Business School Background Note. Boston: Harvard Business School.
- Anton, V., et al. (2017). An Analysis of The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement. *Economic Theme*, 2(55), 243-262.
- Avolio, B. J., et al. (1991). Leading in the 1990s: The four I's of transformational leadership. *Journal of European industrial training*, 15(4), 9-16.
- Beugelsdijk, S. (2008). Strategic human resource practices and product innovation. *Organization Studies*, 29(6), 821-847.
- Biner, A. J. (2015). *How to improve innovation practice through the rise of job satisfaction*. Helsinki: Metropolia University of Applied Sciences of Applied Sciences.
- Cocharan, W. G. (1977). *Sampling Techniques* 3rd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- De Beer, L. T. et al. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400-412.



- Denousse, R. (2020). Strategies for Business Management Innovations to Improve Competitiveness. In Doctoral Thesis. Walden University.
- Duke, J. I. & Udono, E. N. (2012). A New Paradigm in Traditional Human Resources Management Practices. *J. Mgmt. & Sustainability*, 2(2), 158.
- Ederer, F. & Manso, G. (2013). Is pay for performance detrimental to innovation? *Management Science*, 59(7), 1496-1513.
- Eisenbeiss, S. A., et al. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1438-1446.
- Fey, C. F., et al. (2009). Opening the black box of the relationship between HRM practices and firm performance: A comparison of MNE subsidiaries in the USA, Finland, and Russia". *Journal of International Business Studies*, 40(4), 690-712.
- Florén, H., Rundquist, J. and Fischer, S. (2016). Entrepreneurial orientation and human resource management: effects from HRM practices. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), 164-180.
- Fu, N., Flood, et al. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations*, 37(2), 209-23.
- Fuchs, A. (2016). Leadership as a Sustainable Competitive Advantage in Vienna's 5-Star Hotel Industry. In Master of Business Administration in Tourism and Hospitality Management with a Major in Tourism. Vienna.
- Gichohi, P. M. (2014). The role of employee engagement in revitalizing creativity and innovation at the workplace: A survey of selected libraries in Meru County- Kenya. Retrieved September 18, 2021, from <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3036&context=libphilprac>
- Kim, J. G. & Lee, S.Y. (2011). Effects of transformational and transactional leadership on employees' creative behaviour: mediating effects of work motivation and job satisfaction. *Asian Journal of Technology Innovation*, 19(2), 233-247.
- Kim, S. (2012). The impact of human resource management on state government IT employee turnover intentions. *Public Personnel Management*, 41(2), 257-279.



- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1985). Application of Confirmatory Factor Analysis to The Study of Self-concept: First- and Higher-order Factor Models and Their Invariance Across Groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582.
- Michael, J. H., et al. (2006). Production employee performance at a furniture manufacturer: The importance of supportive supervisors. *Forest Products Journal*, 56(6), 19-25.
- Norizan, R. B. & Siti-Rohaida, M. Z. (2015). Career Satisfaction and Psychological Well-Being Among Professional Engineers in Malaysia: The Effect of Career Goal Development. *Asian Academy of Management Journal*, 20(2), 127-146.
- Quantumworkplace. (2021). 2021 Employee turnover trends retaining talent in a new world of work. Retrieved September 18, 2021, from <https://www.quantumworkplace.com>
- Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Scott, B. (2017). An Investigation into Employee Engagement and Professional Development Policy Creation and Implementation on Full-time Faculty Employees in the Ontario College. In Doctor of Philosophy Available from ProQuest Dissertations and Theses database. Ontario College.
- Sukhwinder, k. & Sukhdev, S. (2016). Exploring Relationship among Spiritual Quotient, Personal Competence and Job Satisfaction of Employees. *Journal of Management Research*, 16(4), 187-200.
- Ziyae, B. (2016). Presenting an evaluation model of human resource management's effect on corporate entrepreneurship. *World Journal of Entrepreneurship. Management and Sustainable Development*, 12(3), 228-242.