

การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากร
ในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้
เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
ในยุคดิจิทัล*

DEVELOPING A CAUSAL MODEL FOR PERSONNEL MANAGEMENT
IN THE MULTICULTURAL SOCIETY OF AREA 3 SOUTHERN BORDER
PROVINCES TO CREATE THE COMPETITIVENESS OF THE
ORGANIZATION IN THE DIGITAL ERA

ภูตรา อาแล

Putra Arelae

นินุสรา มินทราศักดิ์

Ninusra Mintrasak

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Yala Rajbhat University, Thailand

E-mail: putra.a@yru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรม 3) เสนอรูปแบบการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัลโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูง 8 คน 2) เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐ 4 คน และ 3) นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 คน รวม 15 คน และการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ จำนวน 400 คน พบว่า รูปแบบของการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.439 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

* Received 14 June 2022; Revised 26 June 2022; Accepted 28 June 2022



ได้แก่ 1.1) นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านผลิตภัณฑ์และบริการ 1.2) นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านกระบวนการ และ 1.3) นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.398 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2.2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ และ 2.3) รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ 3) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.288 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) ด้านนโยบาย 3.2) ด้านโครงสร้างองค์การ และ 3.3) ด้านทรัพยากร รูปแบบในการพัฒนาของเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถขององค์การในยุคดิจิทัลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การในยุคดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

คำสำคัญ: การบริหารจัดการบุคลากร, สังคมพหุวัฒนธรรม, 3 จังหวัดชายแดนใต้, องค์การยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research article were to 1) study the problem to the development of causal models, personnel management in multicultural societies 2) Study factors influencing the development of causal models, personnel management in multicultural societies, 3) propose the form to development of causal models, personnel management in multicultural societies of the three southern border provinces to create organizational competitiveness in the digital age by using mixed methods research consists of qualitative research which the sample included 1) 8 senior executives, 2) 4 senior government officials, and 3) 3 scholars involved in managing personnel in multicultural society, total are 15 people. And quantitative research, informants include 400 senior executives. It found that the model of developing causal models for personnel management in multicultural societies of the three southern border provinces to create the organization's competitiveness in the digital age consists of 1) Digital technology innovation with an influence of 0.439. It consists of 3 components: 1.1) product and service technology innovation, 1.2) process technology innovation, and 1.3) management technology innovation. 2) Strategic leadership, with an influence value of 0.398, consists of 3 elements: 2.1) leadership patterns and changes, 2.2) leadership patterns and transitions, and 2.3) creative leadership patter. 3) Organization modification with an influence of 0.288 consists of 3 elements: 3.1) policy, 3.2) organizational structure, and



3.3) resource. The development model of technology to promote the organization's capabilities in the digital era is consistent with empirical information, which supports the effectiveness of all organizational operations in the digital era to achieve its goals effectively.

Keywords: Personnel Management, Plural Society, 3 Southern Border Provinces, the Digital Era Organization

บทนำ

จังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย อำเภอจะนะ และอำเภอนาทวี เป็นพื้นที่ที่มีความโดดเด่นทั้งทางด้านบริบทของพื้นที่เป็นระเบียบเศรษฐกิจ มีความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งวัฒนธรรมไทย มลายู จีน อีกทั้งความเชื่อทางศาสนาอิสลามที่มีเป็นอัตลักษณ์ของผู้คนในพื้นที่ จนกระทั่งมีสถานการณ์ความรุนแรงที่ปะทุขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติมาหลายยุคหลายสมัย แต่เงื่อนไขแห่งความขัดแย้งและสถานการณ์ความรุนแรงยังคงมีอยู่ในพื้นที่ และยังคงดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยจะทวีความรุนแรงมากขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยเร่งในแต่ละช่วงเวลา เช่น วันสำคัญในเชิงสัญลักษณ์ของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงเพื่อสร้างอำนาจต่อรองในกระบวนการพูดคุยสันติภาพหรือการก่อเหตุเพื่อตอบโต้จากการปฏิบัติหน้าที่เชิงรุกของเจ้าหน้าที่รัฐ (ชมพูนุช ศรีพงษ์ และ คณะ, 2561) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนภายในสังคมไทยและสังคมโลก ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการปรับตัวและการรักษาอัตลักษณ์ให้ก้าวไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งการเผชิญกับปัญหาภัยแทรกซ้อนที่สำคัญ คือ ปัญหายาเสพติดในหมู่เยาวชน ความยากจนและความรู้สึกไม่เป็นธรรมในสังคม ตลอดจน ยังมีปัจจัยเสริมที่เป็นแรงหนุนจากภายนอกเช่น กระแสท้องถิ่นนิยม การต่อสู้ด้วยแนวทางสุดโต่ง ความขัดแย้งระหว่างโลกตะวันตกกับโลกมุสลิม สิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมือง ส่งผลให้สถานการณ์มีความซับซ้อนมากขึ้น ต่อการสร้างโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การค้าชายแดน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ส่งเสริมฐานการเกษตรหลักที่มาจากชุมชน เช่น ยางพารา การประมง เพื่อให้เพียงพอในเชิงพาณิชย์ สนับสนุนอุตสาหกรรมฮาลาลที่มีผลต่อการสร้างงานสร้างรายได้ของประชาชน การกระจายอุตสาหกรรม การบริการ การท่องเที่ยว การแก้ไขปัญหการว่างงาน รวมทั้งการให้สิทธิพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการลงทุนและส่งเสริมบทบาทธุรกิจเอกชนให้พร้อมรองรับการขยายตัวของประชาคมอาเซียน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายต่างประเทศ, 2560) ทั้งนี้ ต้องเริ่มจากการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง



พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาใน มาตรา 80 (3) ไว้ว่า การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ขณะเดียวกัน ต้องสร้างปัจจัยแวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถ เป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (อัสนีย์ มนะนอ, 2560)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารจัดการ บุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญและต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ (Joo, B.-K. (Brian) et al., 2012) โดยพัฒนาเป็นองค์การในยุคดิจิทัลที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุวรร อุดรเดช, 2560) เน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการผู้มีทักษะสูงและส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้า ของบุคลากร เป้าหมายหลักคือประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่าย ปัจจุบันทุกองค์การต่างมุ่งเน้นการ พัฒนาบุคลากรให้ตรงตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมตามตำแหน่งและ ภารกิจหลักของหน่วยงานและเพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์ประเมินระบบงาน การจ่าย ค่าตอบแทนและการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ตรีเนตร ต้นตระกูล, 2560) จึงต้อง อาศัยหลักการเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก มีวิสัยทัศน์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (Mason, C. et al., 2014) จิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (C.H. Chan, S. & Mak, W. M., 2014) ซึ่งต้องมีการปรับการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยียุคใหม่ มีการปฏิบัติอย่างเท่า เทียมกัน มีความรวดเร็วและถูกต้อง มีมาตรฐานสากลและมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

ในการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานตามระดับ ตำแหน่งงานให้มีความเชี่ยวชาญอย่างเดิมไม่เพียงพอแล้ว จึงต้องมีบทบาทเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อผลักดันให้การทำงาน ตามพันธกิจหลัก อย่างมีวิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการไปอย่างบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ (Durkan, J, 2017) เมื่อได้ผู้นำที่มีสมรรถนะสูง พร้อมทั้งเป็นผู้บริหารองค์การทำการวางแผนพัฒนาธุรกิจ พัฒนา บุคลากร พัฒนาระบบงาน ให้เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า ที่สามารถปรับปรุงให้เอื้อประโยชน์ต่อการสร้างความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของ แต่ละบุคคล ดังนั้นการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์การเพื่อให้ก้าวทัน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันที่มั่นคงเป็นสิ่งสำคัญ (จุไรศิริ ชูรักษ์ และ คณะ, 2560); (Mesu, J. et al., 2015)



จากความสำคัญดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันที่เน้นในยุคดิจิทัล การสื่อสารและพัฒนาองค์การโดยการนำเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญส่งผลกระทบอย่างมากในการพัฒนาองค์การ ดังนั้น ความสำคัญในเรื่องนี้จึงเป็นประเด็นเร่งด่วนเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถพัฒนาองค์การสู่การแข่งขันและสร้างองค์การแห่งความเป็นเลิศให้เกิดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะวิจัยในเรื่อง “การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัล” เพื่อหาแนวทางที่มีประสิทธิผลที่จะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์การภาคเอกชน ได้แก่ จังหวัดยะลา 3 คน จังหวัดปัตตานี 2 คน และจังหวัดนราธิวาส 3 คน รวมจำนวน 8 คน 2) เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดละ 1 คน และเจ้าหน้าที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 1 คน รวมจำนวน 4 คน และ 3) นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรม จำนวน 3 คน จำนวนรวม 15 คน โดยคัดเลือกจากการระบุจังหวัดและคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาประเด็นการสัมภาษณ์เองโดยผ่านคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นนักวิชาการในพื้นที่และใช้เป็นเครื่องมือในแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัล หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาบันทึกพรรณนาอย่างละเอียดและตรวจสอบสามเส้าเพื่อเปรียบเทียบข้อค้นพบที่ได้ศึกษา



2. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องโดยตรงจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากบัญชีรายชื่อจากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานประจำจังหวัด และสำนักงานพาณิชย์จังหวัดทั้ง 3 จังหวัดและได้ทำการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัล โดยกำหนดขนาดตัวอย่างใช้การกำหนดที่พิจารณาจากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้อัตราส่วนขนาดตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรทั้งหมดเป็น 20:1 ตัวแปรอิสระ มีจำนวน 1 ตัวแปร ตัวแปรตามมีจำนวน 2 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปร สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสำคัญต่อแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัล ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยลักษณะของแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นนักวิชาการในพื้นที่จำนวน 3 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยตนเอง พร้อมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ช่วยรวบรวมข้อมูลและประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ค่าสถิติทดสอบ Correlation และการวิเคราะห์เส้นทาง หรือ Path Analysis (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัลในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีอายุ 40 - 50 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีสถานะครอบครัวสมรสจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 มีรายได้ต่อเดือน 50,000 - 100,000 บาท จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 ส่วนใหญ่เป็นผู้จัดการใหญ่ ผู้จัดการทั่วไปจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75



2. สรุปผลวิเคราะห์ระดับของการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุ

ภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.86	.701	มาก	9
2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ	3.90	.732	มาก	7
3. ด้านภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.88	.764	มาก	8
4. ด้านนโยบาย	3.95	.605	มาก	4
5. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.90	0.730	มาก	7
6. ด้านทรัพยากรบุคคล	3.91	.685	มาก	6
7. ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีด้านผลิตภัณฑ์และบริการ	3.96	.599	มาก	3
8. ปัจจัยนวัตกรรมเทคโนโลยีด้านกระบวนการ	3.93	.730	มาก	5
9. ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการ	3.90	.725	มาก	7
10. ด้านวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรม	4.01	0.762	มาก	1
11. ด้านการแข่งขันในองค์กร	3.86	.701	มาก	9
12. ด้านองค์กรที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน	3.97	.708	มาก	2
13. ด้านผลดำเนินงาน	3.90	.724	มาก	7

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของข้อมูลโดยภาพรวมทุกด้านซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัลในปัจจุบันทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคือ 1) ด้านวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรม ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 2) ด้านองค์กรที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.97 3) ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีด้านผลิตภัณฑ์และบริการด้วยค่าเฉลี่ย 3.96 4) ด้านนโยบาย ด้วยค่าเฉลี่ย 3.95 5) ปัจจัยนวัตกรรมเทคโนโลยีด้านกระบวนการ ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 6) ด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 7) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ และ ด้านโครงสร้างองค์กร และ ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการ และ ด้านผลการดำเนินงานด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 8) ด้านภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88 9) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ



สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของรูปแบบการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคร้-สแควร์ $\chi^2 = 48.046$ ค่าองศาอิสระ $df = 37$ ความน่าจะเป็น $p\text{-value} = 0.106$ นั่นคือ ค่าไคร้-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า รูปแบบการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัลที่เป็นผลิตภัณฑ์กับการบริการที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน $GFI = 0.990$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว $AGFI = 0.946$ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ $RMR = 0.0046$ ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรภายนอกไปยังตัวแปรภายใน โดยพิจารณาที่ตัวแปรภายนอกมีอิทธิพลต่อตัวแปรภายใน พบว่าด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (L) ส่งผลโดยตรงต่อด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (I) สำคัญที่สุด โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.781 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (L) กับการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล (D) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.398 และน้อยที่สุดคือด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (L) การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล (D) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.258 เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงพบว่าด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (L) กับการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล (D) มีค่าเท่ากับ 0.663 น้อยที่สุดคือด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (I) และการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล (D) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.439 ด้านการปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร (C) กับการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล (D) โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.288



เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.776-0.912 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำคัญที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.912 คือ ด้านการปรับเปลี่ยนการจัดการองค์การ (C) และการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัล (D)

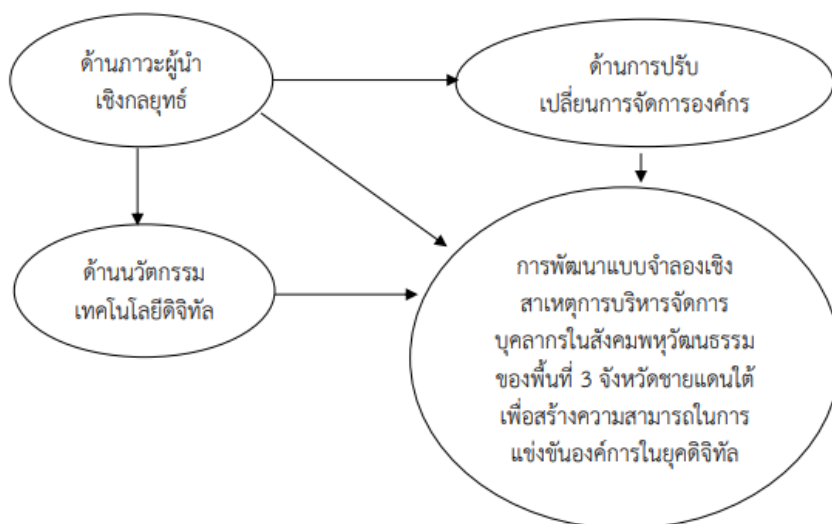
ดังนั้น รูปแบบของการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัลเรียงลำดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.439 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านผลิตภัณฑ์และบริการ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.687 2) นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านกระบวนการ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.627 และ 3) นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.613

2. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.398 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.690 2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.655 และ 3) รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.709

3. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.288 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านนโยบาย มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.702 2) ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.710 และ 3) ด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.698

ในด้านการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมในองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.788 2) ด้านการแข่งขันในองค์การ โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.795 3) องค์การในเครือข่ายที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.741 4) ด้านผลการดำเนินงานโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.737



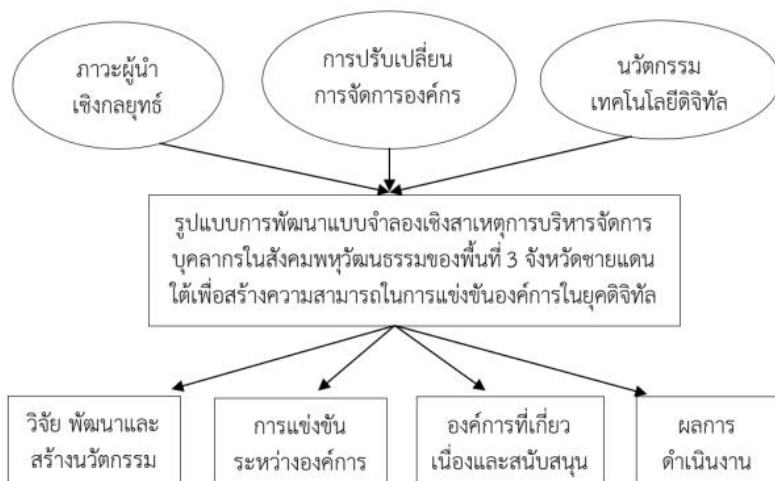
ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพจะมีผลที่สอดคล้องและส่งเสริมการวิจัยเชิงปริมาณ โดยพบว่าการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล แบ่งออกเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์นวัตกรรมเทคโนโลยี จะประกอบด้วย ลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารควรมีความเป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและวางแผนที่น่าเอาความคิดมาสู่การปฏิบัติ 2) การปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร จะประกอบด้วย ด้านนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีในทุกกระบวนการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันอย่างชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายในการแข่งขัน ด้านทรัพยากรบุคคลควร ให้โอกาสค้นคว้าจากแหล่งความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่หลากหลายในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันส่งเสริมบุคลากร 3) ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ที่ต้องมีแนวคิดใหม่ในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง มีการประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 4) การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรม



ในองค์การสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ นำเสนอสิ่งใหม่ที่ลูกค้าต้องการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หรือความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกขั้นตอนแบบบูรณาการครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอรูปแบบในการพัฒนาของเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบในการพัฒนาของเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การในยุคดิจิทัลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการของคณะผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการสร้างผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติ ดังแสดงด้วยภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การในยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิผล

ดังนั้น ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนจะมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการจัดการด้านการตลาด โดยการมอบคุณค่าที่ดีที่สุดของผลิตภัณฑ์และบริการให้แก่ลูกค้า ทำให้ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผลดำเนินงานด้านการเงิน เช่น ผลกำไร ผลตอบแทนจากการลงทุน การสร้างความมั่งคั่งให้ผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่า หากผู้บริหารระดับสูงผลิตสินค้า สามารถคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการ



แข่งขันจะมีโอกาสที่ผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะผลกำไรที่เพิ่มขึ้น และมีส่วนแบ่งการตลาดที่เติบโตขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งและจะทำให้ธุรกิจมีผลกำไรและรายได้สูงสุด ในระยะยาว

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุการบริหารจัดการบุคลากรในสังคมพหุวัฒนธรรมของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคดิจิทัล” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นจากข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยได้สรุปประเด็นในการอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์นวัตกรรมเทคโนโลยี จะประกอบด้วยลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารควรมีความเป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและวางแผนที่น่าเอาความคิดมาสู่การปฏิบัติ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่นในการทำงานด้วยเทคโนโลยี มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์กร อีกทั้ง (ฐนกร บุญจันทร์, 2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายผลิตในธุรกิจอุตสาหกรรมทุกประเภทที่ต้องมีการปรับตัวในทุกด้านให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งเน้นไปสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการนวัตกรรม เป็นไปตามสมมติฐาน โดยส่วนใหญ่การจะเกิดอะไรขึ้นในกิจการธุรกิจทุกประเภท นั้นต้องเริ่มจากคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารระดับสูง ที่เป็นเจ้าของกิจการ เป็นผู้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของผลการดำเนินการ (ฐนกร บุญจันทร์, 2560) ตามที่ Kasim, N. A. A. & Minai, B. พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กรจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการจัดการบริหารเชิงกลยุทธ์นำไปสู่ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบและยินดีหรือทัศนคติในทางบวกที่ดีของบุคลากร (Kasim, N. A. A. & Minai, B., 2009) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ส่งเสริมนวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ จะเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนั้นยังสามารถที่จะสร้างอิทธิพล ความเชื่อมั่น ศรัทธา ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเป็นอย่างดี การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรได้ค้นหาวិธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม

2. การปรับเปลี่ยนการจัดการองค์กร ประกอบด้วย ด้านนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีในทุกกระบวนการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันอย่างชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายในการแข่งขัน มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินนโยบายในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล มีการวางแผนงานในการดำเนินนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถ



ในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากล มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ใน การดำเนินนโยบายในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร อีกทั้ง Certo, S. C. & Certo, S. T. ยังมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ในการปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องและเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการผลิตและการดำเนินงานเป็นระบบที่ช่วยในการบริหารจัดการ เช่น การวางแผน และจัดการทรัพยากรเกี่ยวกับวัตถุดิบและกระบวนการผลิต เพื่อให้องค์กรสามารถพยากรณ์ ปริมาณของผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับความต้องการในการผลิต โดยไม่ให้มีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป ตลอดจนควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า โดยมีต้นทุนการผลิตที่เหมาะสม มีการปรับเปลี่ยนบุคลากร ให้บุคลากรทุกคนมีความเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น ในการดำเนินนโยบายความเป็นสากล บุคลากรมีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรีในการดำเนินนโยบายบุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการดำเนินนโยบาย (Certo, S. C. & Certo, S. T., 2015) ตามที่ Wheelen, T. L. & Hunger, D. L. กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่กลยุทธ์ความเป็นสากลต้องระบุขอบเขตชัดเจนของภารกิจ (Wheelen, T. L. & Hunger, D. L., 2008)

3. ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย นวัตกรรมเทคโนโลยีด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ที่ต้องมีแนวคิดใหม่ในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง โดย Tedre, M. ได้กล่าวถึงระบบธุรกิจอัจฉริยะหรือระบบ BI คือกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ใช้สามารถนำมาเพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ และการค้นพบโอกาสใหม่ จะมีความสามารถในการตัดสินใจแทนมนุษย์บนพื้นฐานความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเลียนแบบพฤติกรรมมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในด้านผลิตภัณฑ์และบริการมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน (Tedre, M., 2006) อีกทั้ง Maly, T. ยังได้พบว่าปัญญาประดิษฐ์ประกอบด้วยระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบวิชั่น และหุ่นยนต์ คือเครื่องจักรกล หรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาให้สามารถปฏิบัติงานแทนมนุษย์ได้ (Maly, T., 2015) นอกจากนี้ เพ็ญภัทร์ อารี ศึกษาเรื่องการวางแผนการผลิตสำหรับสินค้าที่มีความต้องการสินค้าไม่แน่นอน การนำระบบการผลิตแบบทันเวลามาใช้ในผู้ประกอบการเป็นผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้การแจ้งความต้องการสินค้าของลูกค้าแก่ผู้ผลิตสินค้าล่วงหน้าแบบกระชั้นชิดก่อนที่รถขนส่งจะไปรับสินค้าจากผู้ผลิตสินค้า ซึ่งผู้ผลิตจะต้องเตรียมสินค้าให้มีพร้อมตลอดเวลา ในการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการอยู่เสมอ



ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันเพื่อผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญภัทร์ อารี, 2563) อย่างไรก็ตาม ภัทคณัฐ ศรประสิทธิ์ พบว่า การพัฒนาระบบผลิตเข้าสู่ระบบดิจิทัลสำหรับโรงงานผลิตสินค้าขนาดกลางและขนาดเล็กในประเทศไทย ควรจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง อบรมให้ความรู้แก่บุคลากร (ภัทคณัฐ ศรประสิทธิ์, 2559) ซึ่ง ศักดิ์ชัย ม่วงภาณี ยังได้พบว่านวัตกรรมเทคโนโลยีด้านกระบวนการจะสามารถพัฒนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร (ศักดิ์ชัย ม่วงภาณี, 2559)

4. การพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ประกอบด้วย ด้านวิจัย พัฒนาและสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ นำเสนอสิ่งใหม่ที่ลูกค้าต้องการ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หรือความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้น ตามที่ Hilberg, J. S. & Meiselwitz, G. ได้พบว่า การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกขั้นตอนแบบบูรณาการครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มากขึ้นพัฒนานวัตกรรมทางด้านการบริหารจัดการแนวใหม่ วางระบบงาน ขั้นตอนการทำงาน การประสานงานที่เหมาะสมเพื่อลดต้นทุนให้มากที่สุด ส่งเสริมนวัตกรรมทางด้านด้วยการเพิ่มการลงทุนด้านวิจัย พัฒนาด้วยวิธีการใหม่ (Hilberg, J. S. & Meiselwitz, G., 2008)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องมีนโยบายของภาครัฐที่ชัดเจนที่จะมีบทบาทในการส่งเสริมธุรกิจของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมากยิ่งขึ้น ความสามารถในการแข่งขันควรมาจากความสามารถในการปฏิบัติ และการมีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ควรมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการนโยบายเพื่อรองรับการแข่งขัน มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายนี้ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีส่วนในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศไทยที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากมีความรู้และปัญญาที่เป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอันจะนำมาซึ่งความมั่นคงให้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ ในที่สุด เนื่องจาก สถานะการแข่งขันขององค์กรในปัจจุบันมีการแข่งขันกันเองมากขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้เขียนแนะนำให้ศึกษาเฉพาะองค์กรเท่านั้น และเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมอื่นๆ ทั้งต้นน้ำและปลายน้ำ เพื่อให้เกิดความครบถ้วนของกระบวนการองค์กร นอกจากนี้ อาจมีการศึกษากลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมให้ครบถ้วน โดยเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของผลดำเนินงานขององค์กรในส่วนอื่น เช่น ผู้ซื้อหน่วยงานภาครัฐ เกษตรกร ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นภาพในองค์กรรวม ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- จุไรศิริ ชูรักษ์ และคณะ. (2560). การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชมพูนุช ศรีพงษ์ และ คณะ. (2561). ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพบกภาคที่ 4 กองทัพบกไทย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 12(1), 1-16.
- ฐนกร บุญจันทร์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมยานยนต์. ใน ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนองค์กรและทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ตรีเนตร ตันตระกูล. (2560). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 3(2), 1-14.
- เพ็ญภัทร์ อารี. (2563). การวางแผนการผลิตสำหรับชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีความต้องการสินค้าไม่แน่นอน. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทคณัฐ ศรประสิทธิ์. (2559). แนวทางในการพัฒนาระบบผลิตแบบดิ่งสำหรับโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็กในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ม่วงภาสี. (2559). การพัฒนาสมรรถนะวิศวกรรมย้อนรอยสำหรับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 - 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ.
- สุกร อุดรเดช. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมจังหวัดชายแดนใต้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัสณีย์ มนะอ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.



- C.H. Chan, S. & Mak, W. M. (2014). Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 674-690.
- Certo, S. C. & Certo, S. T. (2015). *Modern Management: Concepts and Skills*. U.S: Pearson Education.
- Durkan, J. (2017). The global integration of business functions: A study of multinational business in integrated global industries. *Journal of International Business Studies*, 34(4), 327-344.
- Hilberg, J. S. & Meiselwitz, G. (2008). Undergraduate fluency with information and communication technology: perceptions and reality. In Ekstrom, J. J. & Stockman, M. (Ed.) *SIGITE '08: Proceedings of the 9th ACM SIGITE conference on Information technology education*. NY, United States: the Association for Computing Machinery (p. 5-10).
- Joo, B.-K. (Brian) et al. (2012). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6), 564-582.
- Kasim, N. A. A. & Minai, B. (2009). Linking CRM Strategy, Customer Performance Measures and Performance in the Hotel Industry. *Journal of Economics and Management*, 3(2), 297-316.
- Maly, T. (2015). *How Digital Filmmakers Produced a Gorgeous Sci-Fi Movie on a Kickstarter Budget*Wired. New Jersey: Prentice Hall.
- Mason, C. et al. (2014). Transformational leadership development: Connecting psychological and behavioral change. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(3), 174-194.
- Mesu, J. et al. (2015). Transformational leadership and organisational commitment in manufacturing and service small to medium-sized enterprises: The moderating effects of directive and participative leadership. *Personnel Review*, 44(6), 970-990.
- Tedre, M. (2006). The Development of Computer Science: A Sociocultural Perspective. In Berglund, A. (Ed). *Baltic Sea '06: Proceedings of the 6th Baltic Sea conference on Computing education research: Koli Calling 2006*. NY, United States: the Association for Computing Machinery (p.21-24).



Wheelen, T. L. & Hunger, D. L. (2008). Strategic Management and Business Policy. (11th Ed.). U.S: Pearson Education.