

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการ
ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

The Factors of Human Resource Management and Human Resource
Development that Affect the Organizational Performance of the Automotive
Industry of the Future in the Eastern Economic Corridor Project of Thailand

¹วรเดช เพลิดพริ้ง และ ²วินัย รังสินันท์

¹Woradet. Pleodpring and ² Winai Rungsinan

¹บริษัท เอเวียนท์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ²มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

¹Avient (Thailand) Co., Ltd and ² Chaopraya University

¹Corresponding Author. E-mail: woradet.au@gmail.com

Received September 11, 2022; Revised October 22, 2022; Accepted October 25, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย และ 4) เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่รวมกับการพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ประชากร คือ บริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 150 บริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสหสัมพันธ์และความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 67.0 ($R\text{-Square}=.670$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า Tolerance = .371 - .510 ค่า VIF = 1.961 - 2.698 และค่า Durbin-Watson = 2.106

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพองค์การ

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study human resource management and human resource development of the automotive industry of the future in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. 2) to study the organizational performance of the future automotive industry in the balcony project. 3) to study the relationship between human resource management and human resource development and the organizational performance of future automotive industry groups in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. and 4) To study the forecast of human resource management and human resource development in conjunction with forecasting the organizational performance of the automotive industry of the future in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. This research uses a quantitative research model; the population was the automotive industry with 150 companies. A total of 271 samples were used by stratified sampling method. The data were analyzed using correlation and multiple regression statistics. The results showed that human resource management factors The development of human resources and the organizational performance of industrial groups in the Eastern Economic Corridor project of Thailand found that the overall opinion level was at a high level. Human resource management and human resource development are related to organizational performance. They were able to predict together 67.0% (R-Square = .670) with statistical significance at .01, with Tolerance = .371 – .510, VIF = 1.961 – 2.698, and Durbin-Watson = 2.106.

Keywords: Human resource management; Human resource development; Organizational performance.

บทนำ

ภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลกทางด้านการลงทุนและการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลีรวมทั้งอาเซียนเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนด้วยประชากรของเอเชียกว่า 3,500 ล้านคน คิดเป็น 32% ของ GDP โลก เอเชีย คือศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ทั่วโลก และเป็นพื้นที่สำคัญสำหรับฐานการผลิตที่มีความได้เปรียบทางด้านต้นทุน ทักษะ และขีดความสามารถ โดยประเทศในทวีปเอเชียมีการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่ถือครองส่วนแบ่งในตลาดถึง 48 % ตามมาด้วยประเทศในทวีปยุโรปที่ 26 % โดยความต้องการรถยนต์ไฟฟ้า หรือ ยานพาหนะที่ใช้พลังงานสะอาดในปัจจุบันเป็นที่ต้องการมากขึ้น ทำให้ผู้ผลิตรถยนต์ต้องนำเสนอนวัตกรรมที่โดดเด่นในตลาด รถยนต์ไฟฟ้าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมย่อยของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เติบโตเร็วที่สุดในประเทศไทย และมีชื่อเสียงระดับโลก จนทำให้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของเอเชีย หรือ “Detroit of the East” ส่งผลให้ภาครัฐของไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมประเภทนี้ จึงสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เพื่อกระตุ้นการลงทุนจากต่างประเทศ อันได้แก่ การสนับสนุนในรูปแบบของการยกเว้นภาษี และนโยบายต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ทั้งกระทรวงอุตสาหกรรม สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย สถาบันยานยนต์ และสมาคมยานยนต์ไฟฟ้าไทย (MICE Intelligence Team, 2020)

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย และเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ของประชาคมอาเซียนในด้านการผลิต การค้าการส่งออกและการขนส่ง ประเทศไทยเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดในการลงทุนในอาเซียนเพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่ บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Sea Board Development Program: ESB) ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุนซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2559)

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอุตสาหกรรมต่อยอด 5 อุตสาหกรรมอนาคต ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและนำภาคอุตสาหกรรมไปสู่อนาคต โดยอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต้องปรับตัวเข้าสู่สภาวะการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก การแข่งขันที่ไม่ใช่เพียงการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของโลกเท่านั้น ประเทศไทยต้องมุ่งพัฒนาในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคต ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยก้าวสู่การเป็น 1 ใน 10 ของผู้ผลิตรายานยนต์โลกดั้งนั้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคต จึงเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนา อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสู่ความยั่งยืนในเวทีโลก การก้าวสู่อุตสาหกรรมอนาคต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมาก การขยายอุตสาหกรรมโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ จำเป็นต้องใช้งานที่มีทักษะ ความสามารถเฉพาะด้านเข้ามาร่วมงานกับผู้ประกอบการ ทั้งภาคบริหาร ภาคการผลิต และภาคสนับสนุน โดยประมาณการความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปี พ.ศ. 2560 พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2570 มีความต้องการแรงงาน จำนวน 10,036 คน 21,897 คนและ 47,732 คนตามลำดับ (โสธรญา พิกุลหอม, 2561)

ดังนั้นแรงงานจึงถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์การตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จให้กับองค์การด้วยเช่นกัน องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันผู้บริหารองค์การควรนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วีรวิชัยและคณะ, 2018) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนด้วยการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมขององค์การและพนักงาน (Aoin, 2017)

จากที่กล่าวมาอุตสาหกรรมยานยนต์เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ใน 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา และมีแนวโน้มการขยายตัวสูงขึ้น มีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้น ความได้เปรียบทางด้านบุคลากรยังน่าจะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ประกอบการธุรกิจยานยนต์ในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์การ

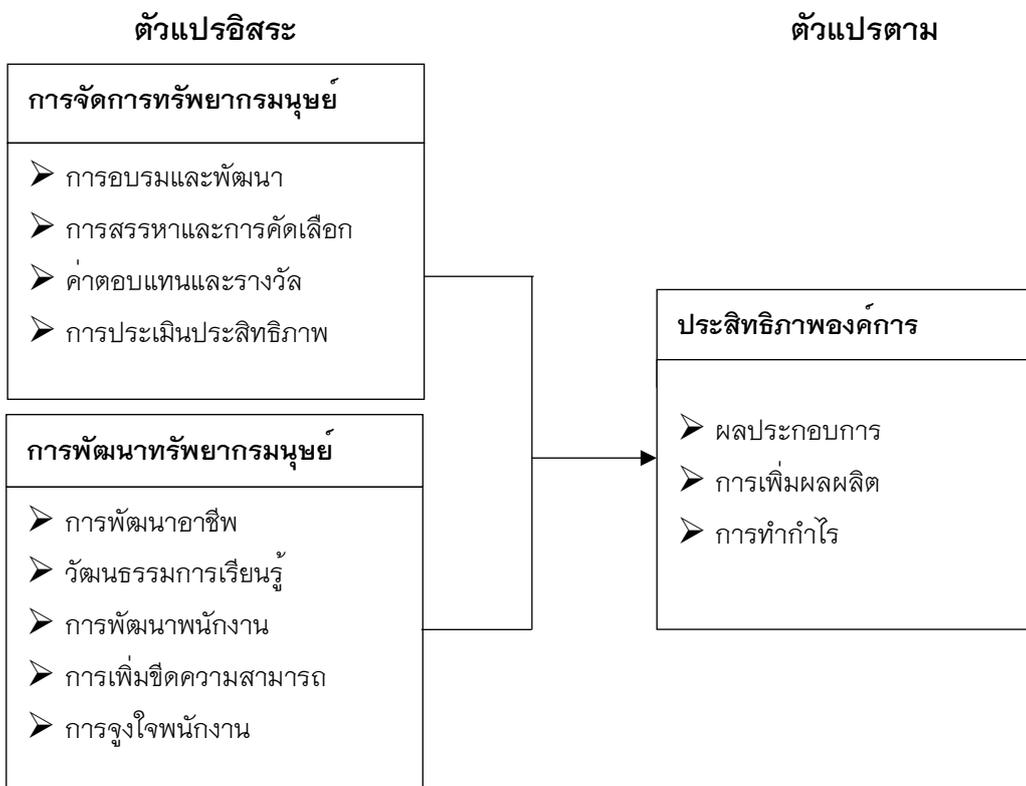
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แนวทางของ Mullendore (2019) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ได้ใช้แนวทางของ Ovesni (2017) และ Uraon (2018) และประสิทธิภาพองค์กร (OP) ได้ใช้แนวทางของ Siahaan et al. (2020) และ Widyani et al. (2020) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต รวม 150 บริษัท (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จากผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง บริษัทละ 2 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผู้บริหารระดับต้นจำนวน 176 คน ผู้บริหารระดับกลางจำนวน 70 คน และผู้บริหารระดับสูงขององค์การจำนวน 25 คน รวมทั้งหมดจำนวน 271 คน จาก 150 บริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่ไทยมีศักยภาพในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพองค์การ และผ่านขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่มีคุณภาพด้วย ค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) อยู่ระหว่าง 0.6 –1.0 เฉลี่ยเท่ากับ 0.90 จากผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K., 1977)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการขอความร่วมมือจากกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่ไทยมีศักยภาพ (First S-Curves) ในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) โดยดำเนินการด้วยตนเองและทีมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากการรวบรวมแบบสอบถามหรือการสำรวจ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวัดระดับข้อมูลตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนเฉลี่ย นอกจากนี้ในการวัดระดับข้อมูลตัวแปรใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา “ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานะสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้น (ผู้ควบคุมงาน (Supervisor), หัวหน้างาน (Foreman), หัวหน้าแผนก) และส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 4 ด้าน ได้แก่ การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. การอบรมและพัฒนา (HRM_TD)	3.78	0.65	มาก
2. การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS)	3.89	0.59	มาก
3. ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR)	3.87	0.56	มาก
4. การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA)	3.93	0.54	มาก
รวม (HRM)	3.87	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.65$)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) และแรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD)	3.82	0.62	มาก
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC)	3.84	0.60	มาก
3. การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED)	3.84	0.58	มาก
4. การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE)	3.89	0.59	มาก
5. แรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM)	3.89	0.56	มาก
รวม (HRD)	3.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM) อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.56$) และด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.59$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับมาก (HRD_CD) ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.62$)

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ (OP)

ประสิทธิภาพองค์การ ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ ผลประกอบการ (OP_FP) การเพิ่มผลผลิต (OP_PR) การทำกำไร (OP_PRO) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพองค์การ มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพองค์การ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ

ประสิทธิภาพองค์การ (OP)	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ผลประกอบการ (OP_PF)	3.87	0.60	มาก
2. การเพิ่มผลผลิต (OP_PR)	3.93	0.58	มาก
3. การทำกำไร (OP_PRO)	3.92	0.58	มาก
รวม (CA)	3.91	0.52	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเพิ่มผลผลิต (OP_PR) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผลประกอบการ (OP_PF) ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	HRD_CD	HRD_LC	HRD_ED	HRD_CE	HRD_EM	HRM_TD	HRM_RS	HRM_CR	HRM_PA	OP
HRD_CD										
HRD_LC	.713**									
HRD_ED	.718**	.726**								
HRD_CE	.656**	.621**	.720**							
HRD_EM	.681**	.728**	.765**	.684**						
HRM_TD	.661**	.634**	.659**	.696**	.706**					
HRM_RS	.671**	.689**	.684**	.709**	.756**	.723**				
HRM_CR	.558**	.632**	.648**	.668**	.709**	.682**	.715**			
HRM_PA	.612**	.655**	.674**	.681**	.713**	.667**	.732**	.745**		
OP	.655**	.612**	.669**	.716**	.697**	.676**	.702**	.726**	.722**	

**P < 01

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) การจูงใจพนักงาน (HRD_EM) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ (OP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .665, .612, .669, .716, .697, .676, .702, .726 และ .722 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

HRM&HRD	b	β	t	p	Tolerance	VIF
Constant	.574	-	3.950**	.000		
HRM_CR	.257	.276	4.889**	.000	.390	2.567
HRD_CE	.222	.252	4.603**	.000	.416	2.404
HRM_PA	.223	.231	3.998**	.000	.371	2.698
HRD_CD	.157	.186	3.774**	.000	.510	1.961

Constant (β_0) = 574, R = 818, R-Square = .670, Adj. R-Square = .665, F = 134.769**

**p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) และการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การ (OP) ร้อยละ 67.0 (R-Square=.670) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า Tolerance = .371 - .510 ค่า VIF = 1.961 - 2.698 และค่า Durbin-Watson = 2.106

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การ จากผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE)

การจูงใจพนักงาน (HRD_EM) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์การ (OP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .655, .612, .669, .716, .697, .676, .702, .726 และ .722 ตามลำดับ

4. การพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) และการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพองค์การ (OP) ร้อยละ 67.0 (R-Square=.670) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า Tolerance = .371 - .510 ค่า VIF = 1.961 - 2.698 และค่า Durbin-Watson = 2.106

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การอบรมและการพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและรางวัล และการประเมินประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงาน การเพิ่มขีดความสามารถ และ แรงจูงใจพนักงาน ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบประสิทธิภาพองค์การได้แก่ ผลประกอบการ การเพิ่มผลผลิตและการทำกำไร การเพิ่มขึ้นของระดับการจัดการทรัพยากรและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพองค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยบางส่วนของ Das & Jaiswal (2016) พบว่า การศึกษาในประเทศตะวันตกและประเทศตะวันออกใช้แนวทางปฏิบัติด้าน ทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกันเพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงด้านประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวทางปฏิบัติบางอย่างแสดงความสัมพันธ์เชิงบวก ประเทศตะวันตกให้ความสำคัญอย่างมากกับ รางวัลส่วนบุคคลและค่าตอบแทนและการจัดการอาชีพส่วนบุคคล การคัดเลือก การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรม ค่าตอบแทน สถานะโสด เป็นต้น ส่วนประเทศตะวันออก ให้ความสำคัญกับรางวัลส่วนรวมและความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนตำแหน่งและรางวัลได้รับ ตามระดับอาวุโส การฝึกอบรม การประเมินประสิทธิภาพ ค่าตอบแทน การรับสมัครงาน การมีส่วนร่วมของ พนักงานมักส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์การ (Aoin, 2017) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนด้วยการพัฒนา บุคคลและวิชาชีพซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมขององค์กรและพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวิชัยและคณะ (2018) กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมาก กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน

จึงเปรียบเสมือนแผนที่ของผู้บริหารองค์การยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

- 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนด้วยการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโดยรวมขององค์กร
- 2) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3) จากผลการวิจัยปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย เป็นไปตามพารามิเตอร์ที่กำหนดจึงเห็นว่าแบบจำลองนี้สามารถนำไปใช้ในการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อประโยชน์ประสิทธิภาพขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอาจมีความแตกต่างในบริบทของประเภทธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ดังนั้นข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลในบริบทที่แตกต่าง อาทิเช่น แรงกดดันทางการแข่งขัน (Competitive Pressures), การบริหารคุณภาพ (Quality Management), ระบบบริหารงานและประเมินผลทั่วทั้งองค์กร (Balanced Scorecard) และให้เขียนเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีที่จะเข้ามาที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการทดแทนของมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *ข้อมูลโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงสถิติโรงงานที่ได้รับอนุญาตฯ รายเดือน และรายปี ตาม พระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์, ชุตินันต์ สะสอง, สุพจน์ คำมะณี, บุญพา คำนวน, & กิตติ เขียวทอง. (2018). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน. *Mahamakut Graduate School Journal*, 16(2), 260–272.

- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2559). *โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.eeco.or.th>.
- โสธรญา พิภูลหอม. (2561). ความต้องการแรงงานไทยในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561–2570). *สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*, 1(1), 1–18.
- Aoin, H. M. (2017). Impact of human resource management on organizational performance within firms in Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Research*, 4(3), 1–19.
- Das, S. C., & Jaiswal, A. (2016). Impact of HR Practices on Organizational Performance: A Critical Review on Eastern and Western Literature Perspectives. *Time's Journey*, 5(1), 1–15.
- MICE Intelligence Team. (2020). *ผลักดันตลาดรถยนต์ไฟฟ้าไทยสู่การเป็นผู้นำตลาดโลก*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565, จาก intelligence.businesseventsthailand.com/en/blog/ผลักดันตลาดรถยนต์ไฟฟ้าไทยสู่การเป็นผู้นำตลาดโลก.
- Mullendore, C. (2019). *Workplace deviance: Investigating the impact of human Resource management practices* (Order No. 22592248). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2292041339). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2292041339?accountid=44377>.
- Ovesni, K. (2017). Interplay Between the Human Resource Development Activities and Organizational Commitment. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 40–52.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment Of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49–60.
- Siahaan, T., & Nazaruddin & Sadalia, I. (2020). The Effect of Supply Chain Management on Competitive Advantage and Operation Organization Performance at PT PLN (Persero). *International Journal of Research and Review*, 7(4), 80–87.
- Uraon, R. S. (2018). Examining the impact of HRD practices on organizational Commitment and intention to stay within selected software companies in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 11–43.

Widyani, A. A., Landra, N., Sudja, N., Ximenes, M., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The role of ethical behavior and entrepreneurial leadership to improve organizational performance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–10.