การเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเทศไทย

Strengthening the competency of human resource managers Automotive parts manufacturing industry, Thailand

[1]ณัฐฉราลักษณ์รายา คณานุรักษ์ และ [2]ชเนตตี พิพัฒนางกูร
[1]Nutcharaluckraya Khananurux and [2]Chanettee Pipattanangkul
[1] นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
[1]Doctor of Business Administration Faculty of Business Administration. KRIRK University
[2]Lecturer of the Doctor of Business Administration Faculty of Business Administration &
Deputy Dean for Academic Affairs China International Language and Culture College,KRIRK University
[1]Corresponding Author. E-mail: nutcharaluckraya@gmail.com
Received December 9, 2024; Revised April 3, 2025; Accepted April 9, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะที่ดีของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม การมีส่วนร่วม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเทศไทย ซึ่งเป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญงานวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย วิธีการสนทนากลุ่มจากผู้ประกอบกิจการธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 17 คน และแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 400 คน การวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา ด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ในการหาความเที่ยงตรง ความถูกต้องทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อนำมายืนยันผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นสอดคล้องตรงกันว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลแรกที่ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจึงต้องมีทักษะความรู้ คุณสมบัตินักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม และการมีส่วนร่วมภายในองค์กร แต่ยังขาดทักษะการเรียนรู้ด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในยุคปัจจุบันและขาดความร่วมมือ แรงสนับสนุนจากภาครัฐในการส่งเสริมภาคเอกชน ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรพัฒนาตนเองไปพร้อมกับองค์กรได้ สรุปภาพรวมได้ว่ามีผลเชิงบวกในการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: สมรรถนะ; จริยธรรมภาวะผู้นำ; การมีส่วนร่วม; นักบริหารทรัพยากรมนุษย์;
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

Abstract

This research is a study. Strengthening the competency of human resource managers the automotive parts manufacturing industry in Thailand has objective: 1) To study the factors of good characteristics of human resource managers. Ethical Leadership Participation. 2) To study the competency factors of human resource managers. 3) To be a guideline for enhancing the competence of human resource managers in the automotive parts manufacturing industry in Thailand. This is mixed-method research using qualitative and quantitative research. The research instrument used was in-depth interviews. Key informants of the research using Delphi technique, focus group method from 17 entrepreneurs in the automotive parts manufacturing industry. and a specific sample questionnaire of 400 peoples. The research was conducted by semi-structured interviews. The data were analyzed for content using triangulation to find the validity and statistical accuracy used in analyzing the content data. such as Descriptive analysis and Pearson product moment correlation coefficient analysis were used to confirm the research results. The research results found that key informants were consistent in their views that: Human resource managers are the first people responsible for selecting employees. Therefore, it is necessary to have skills, knowledge, good management qualities, ethical leadership, and participation within the organization. But there is still a lack of language learning skills for communication in the current era and a lack of cooperation Government support in promoting the private sector, therefore human resource administrators. Therefore, human resource managers should develop themselves along with the organization. In summary, it can be concluded that there are positive effects on enhancing the competencies of human resource managers.

Keywords: Competency; Ethical Leadership; Participation; Human Resource Management;
Automotive parts manufacturing industry

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันภาคธุรกิจยังคงมีการพัฒนาด้านนวัตกรรมทรัพยากรมนุษย์ที่สูงขึ้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อเสริมสร้างมูลค่าผลผลิต ส่งผลกระทบการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานมีการแข่งขันทุกระดับทั้งภายในและต่างประเทศเป็นสิ่งสำคัญ อันเนื่องมาจากทรัพยากรบุคคลเป็นทุนทรัพย์ที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานรัฐบาลจัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะบุคลากรไปสู่ยุดโลกาภิวัตน์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 ซึ่งเน้นการพัฒนาประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา ทำให้องค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมหน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องมีการบูรณาการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมตามสถานการณ์พร้อมกับการพัฒนาขององค์กรควบคู่กัน โดยน้อมนำหลัก

"ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาใช้เป็นต้นแบบในการกำหนดทิศทางแผนการพัฒนาประเทศเป็นแผนแม่บทหลักสำคัญของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาตลอดจนทั้งการเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนการพัฒนาโลกแบบยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นจุดขยายในการนำประเทศให้ก้าวไปสู่การเป็นผู้นำด้านเศรษฐกิจ สังคมก้าวหน้าเติบโตพร้อมกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลในระยะยาวตามหลักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 คือการเสริมสร้างเพื่อพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลให้ตรงตามสายงานอย่างยั่งยืนแบบต่อเนื่องด้วยการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จเพิ่มความรู้ความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรธุรกิจมีการพัฒนาก้าวสู่นวัตกรรมโลกาภิวัตน์แบบยั่งยืนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการรองรับความต้องการที่แตกต่างหลากหลายของบุคคลและองค์กรในสังคมให้ครอบคลุมทุกมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืนตลอดจนรองรับความต้องการเป็นหนึ่งเดียวของห่วงโซ่มูลค่าของโลก (Global Value Chain) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเสริมสร้างพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เรียกว่า "ทุนมนุษย์" ในองค์กรซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมกับประเทศอื่น ซึ่งเป็นหนึ่งในแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการศึกษา ภายใต้แผนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ที่ต้องการยกระดับการพัฒนาบุคคลทุกๆ ด้านในพื้นที่ภาคอุตสาหกรรมสามจังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา (ไทยรัฐออนไลน์, 2560) จึงได้กำหนดแผนดำเนินการเสริมสร้างพัฒนาโครงการพื้นฐานหลักเดิมต่อยอด เพื่อให้เป็นฐานเขตเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน (กรุงเทพธุรกิจ, 2561) และเป็นศูนย์กลางการลงทุนภาคอุตสาหกรรมระดับโลก ตามเป้าหมายส่งเสริมการพัฒนา 10 เป้าหมายอุตสาหกรรมหลัก ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและด้านการแข่งขันได้แบบต่อเนื่องอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างยิ่ง (ลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ, 2560) การเสริมสร้างเพื่อพัฒนาสมรรถนะยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร การปลูกฝังเสริมสร้างความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะส่วนสำคัญของบุคคลที่พึงมีในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรองรับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในอนาคตให้เชื่อมโยงกันตามโซ่ห่วงคุณค่าแบบยั่งยืน

สำหรับภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยนับเป็นอุตสาหกรรมหลักสำคัญที่สร้างมูลค่าความก้าวหน้า การเติบโตทางเศรษฐกิจ จนทำให้ประเทศไทยก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

ในภูมิภาคอาเซียนระดับต้นของประเทศผู้ผลิตรถยนต์ของโลก รวมถึงเป็นฐานการผลิตรถจักรยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในภูมิภาคอาเซียน รัฐบาลมองเห็นความสำคัญ จึงส่งเสริมสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ของไทย เพื่อมุ่งหวังรักษาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยให้อยู่ในระดับความต้องการของอนาคตตามแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี พ.ศ. 2562 และเพื่อให้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยได้มีพัฒนาการเติบโตอย่างมั่นคงแบบยั่งยืน

คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ถือว่าเป็นคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคล่องตัวมีสมรรถนะสูง ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้การปปฏิบัติงานทันสมัย นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงหาวิธีการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นการควบคุมบุคคลและทรัพยากรด้านการบริหาร ให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ซึ่งนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีบริบทสำคัญในการบริหารจัดการงานบุคคลตามนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีควรมีคุณลักษณะ 5 ด้านด้วยกัน คือ 1.คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ 2.คุณลักษณะด้านวิชาการ 3.คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล 4.คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี และ 5.คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร (ถนอมขวัญ อยู่สุข, 2563)

ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม (กมลทิพย์ ทองกำแหง, 2562) ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกได้มีการพัฒนาและการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ประเทศไทยได้มีการตั้งรับกับกระแสโลกาภิวัฒน์กับปัญหาต่างๆ รัฐบาลไทยได้มีการวางแผนยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมาย เป็นการวางแผนวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580 เป็นการวางรากฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิต ภูมิปัญญา และนวัตกรรมในระยะเวลาอีก 20 ปี อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีการปลูกฝังด้านจริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมคนไทยต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมกับการพัฒนาประเทศ นักทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำด้านจริยธรรม (ปัทมวรรณ โชติกลาง, 2566) เป็นบุคลิกภาพพฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งมีกระบวนการที่มีหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการใช้อำนาจโดยถือเป็นเครื่องชี้นำสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติตามรู้คุณค่าของผู้นำ ซึ่งผู้นำแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำ ด้วยการสร้างจุดเด่นสำคัญในการที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวของผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

ที่สำคัญการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเปิดโอกาสให้ มีการดำเนินงานพัฒนาความต้องการ มีทัศนะร่วมกันคิดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เป็นการสื่อสารสองทางเพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนในกิจกรรม ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมบัติ นามบุรี, 2562) เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

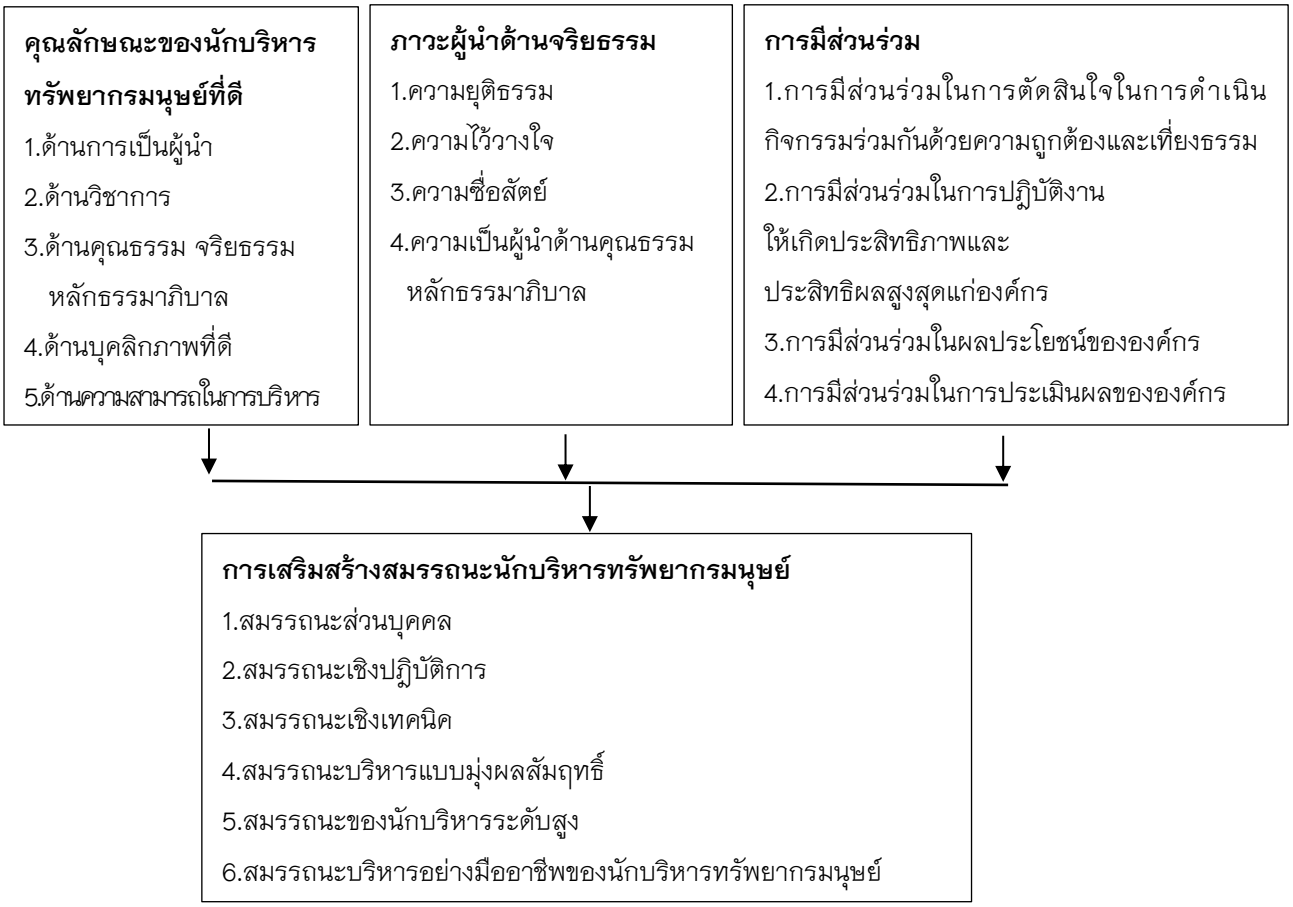
เดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องสำคัญซึ่งถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญของไทยไว้อย่างชัดเจนตามความเหมาะสมในการมีส่วนร่วม หาแนวทางที่ดี เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งถือเป็นหลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในวิถีทางประชาธิปไตย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเทศไทย ด้วยปัจจัยคุณลักษณะที่ดีของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม และการมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะที่ดีของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม การมีส่วนร่วม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสานวิธี วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยศึกษาวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ออกแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ตรวจสอบข้อมูลการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าความเที่ยงตรง ถูกต้องสอดคล้องกับเนื้อหา 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความสอดคล้องของงานวิจัยจำนวน 7 ท่าน นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อทำการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ขั้นตอนที่ 1 ออกแบบสอบถามและทำการทดสอบ Try out กับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 ชุด เพื่อดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ตรวจสอบความสอดคล้องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแบบเจาะจงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ตามสูตรการหาของ Yamane (1973)

ขั้นตอนที่ 3 นำผลการสอบถามมาวิเคราะห์สังเคราะห์ นำข้อมูลการวิจัยมาเขียนสรุปบรรยายเชิงพรรณา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) งานวิจัยใช้จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การประชุมระดมสมอง (Brainstorming) จำนวน 7 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 17 คน และเป็นการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แบบสามเส้า (Triangulation) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ผู้แทนองค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้แทนประกอบกิจการบริหาร และผู้บริหารพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ (2565) โดยมีความคลาดเคลื่อน 0.50 – 0.48 หรือ ความคลาดเคลื่อนลดลงอย่างคงที่ประมาณ 0.02 ด้วยวิธีเทคนิคเดลฟาย

2. การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการทดสอบแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำมาสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 400 ชุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยพบว่า การศึกษาสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย มีตัวแปรสำคัญ 3 ตัว คือ 1.คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี 2.ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม และ 3.การมีส่วนร่วม ส่งผลในการเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 6 ปัจจัยสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งการวิเคราะห์เป็นวิธีการทางสถิติใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผลมีนัยสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาส จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก 4 ใน 7 คน เห็นสอดคล้องตรงกันว่า คุณลักษณะที่ดีของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม และการมีส่วนร่วม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุดแข็ง (Strengths) คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลแรกที่ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน จึงต้องมีทักษะความรู้คุณสมบัตินักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในหน่วยงานภายในองค์กร จุดอ่อน (Weakness) ขาดทักษะ เรียนรู้ด้านภาษาการสื่อสารในยุดปัจจุบันต้องมีการพัฒนาโอกาส (Opportunities) ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมกับองค์กรได้ อุปสรรค (Threat) ยังขาดความร่วมมือ แรงสนับสนุนจากภาครัฐในการเสริมสร้างพัฒนาองค์กรของภาคเอกชน ซึ่งสรุปภาพรวมได้ว่ามีผลเชิงบวกในการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. ผลการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาสรุปเป็นแบบจำลองทางสถิติ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 0.873 ตัวแปรภาวะผู้นำด้านจริยธรรม ส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) คิดเป็นค่าเฉลี่ย 0.821 และตัวแปรการมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) คิดเป็นค่าเฉลี่ย –.156 อธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์สามารถอธิบายความสัมพันธ์เหมาะสมระหว่างตัวแปรอิสระได้ประมาณร้อยละ 78 ซึ่งพบว่า สามารถอธิบายความสัมพันธ์สอดคล้องกับตัวแปรอื่น ๆได้มากในกรณีนี้ ค่า SEE=.143 แสดงถึงความเคลื่อนเฉลี่ยของความสัมพันธ์ในโมเดล ค่า F= .100 และ Sig of F=<.001, แสดงถึงความแปรในสมการผลการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้ได้จริง มีผลนัยสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะเชิงปฏิบัติการ สมรรถนะเชิงเทคนิค สมรรถนะแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะนักบริหารระดับสูง และ สมรรถนะบริหารอย่างมืออาชีพของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 ตารางตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	B	SEE	Beta	T	Sig of F
คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี	.856	.024	.873	35.539	.001
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.805	.028	.821	28.929	.001
การมีส่วนร่วม	.155	.035	–.156	–4.472	.001
สมรรถนะ	.889	.025	.873	35.539	.001
ค่าคงที่	.253	.098	.185	2.565	.001

R2 = .780, SEE=.143 F= .100, Sig of F=<.001, **P<.01, *P<.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ด้านการเป็นผู้นำ การมีความรู้ด้านวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล บุคลิกภาพ ความสามารถการบริหาร ในบริบทการบริหารจัดการตามแนวทางสถานการณ์ทักษะแห่งโลกอนาคตส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำด้านจริยธรรม โดยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณธรรมจริยธรรมสู่นวัตกรรม การพัฒนาองค์กร และการเรียนรู้ ทักษะการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร สอดคล้องงานวิจัยของ ปัทมาวรรณ โชติกลาง (2566)

2. ปัจจัยภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของนักทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ควรมีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานในองค์กร การทำงานแบบมืออาชีพ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องงานวิจัยของ กมลทิพย์ ทองกำแหง (2562)

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมพัฒนาด้านวิชาการ คือการเสริมสร้างพัฒนาการมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรในการทำงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจ แรงจูงใจในการทำงานตามมาตราฐานแรงงานสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพดี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านบริหารงานด้านอาชีวอนามัย และสร้างความปลอดภัย ลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างเพื่อการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบมืออาชีพ

4. การวิจัยการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมของนักทรัพยากรมนุษย์ และ การมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยในการเสริมสร้างสมรรถนะนัก

บริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านด้วยกันคือ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะเชิงปฏิบัติการ สมรรถนะเชิงเทคนิค สมรรถนะแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะนักบริหารระดับสูง และ สมรรถนะบริหารอย่างมืออาชีพของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการองค์กรให้ความสำคัญประเด็นด้านต่างๆ คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม เกี่ยวกับความรู้ธุรกิจองค์กร การสร้างวัฒนาธรรม หรือค่านิยมให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด ซึ่งมีผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นปภา มณีรัตน์ (2563) เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งนับเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร สำหรับปัจจัยตัวแปรการมีส่วนร่วมส่งผลกระทบที่ดีน้อยกว่าปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ แต่ตัวแปรการมีส่วนร่วมมือยังมีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานในองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ นามบุรี (2562) ซึ่งต้องทำความเข้าใจการส่งเสริมสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้ต่อยอดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวปฏิบัติเชิงวิชาการด้านการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะทักษะการเพิ่มความรู้แบบบูรณาการองค์รวมได้อย่างยั่งยืน

2) ควรเสริมสร้างด้านวิชาการ องค์ความรู้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านภาษา การใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้ต่อยอดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการเชิงวิชาการ

2. **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1) ควรทำการวิจัยเพิ่มเติม องค์ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี ว่ามีผลต่อการเสริมสร้างพัฒนานักบริหารทรัพยกรมนุษย์ โดยการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยคุณภาพและเชิงปริมาณในเขตอุตสาหกรรมพื้นที่โครงการภาคพื้นตะวันออก (EEC)

2) ควรออกแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อหาข้อแนะนำที่ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์คุณลักษณะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ด้านภาวะผู้นำด้านจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล ทักษะด้านภาษา การสื่อสาร

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ทองกำแหง. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารรามคำแหง ฉบับคณะศึกษาศาสตร์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 1*(1),54–60.

กรุงเทพธุรกิจ. (2561).*แผนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC),* สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.bangkokbiznews.com/.

ถนอมขวัญ อยู่สุข, (2563).การบริหารการพัฒนาชุมชนไทยในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT).*วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 5*(3), 605–617.

ไทยรัฐออนไลน์. (2560).แผนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC).สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.thairath.co.th/newspaper.com/.

นปภา มณีรัตน์. (2563). รูปแบบสมรรถนะของผู้ริหาร มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์, 9(*1),60–69.

นิคมอุตสาหกรรมเกตุเวย์ซิตี้. (2565). *กระทรวงอุตสาหกรรม.*สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.mdx.co.th/4716/.

ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลัดดาวัลย์ เชื้อพลบ. (2560).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.* หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจยวิชาการ, 2*(1), 183–197.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566–2570).* สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2568, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.(2560). *รายงานการศึกษาความเหมาะสม (Feasibility Study) การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.* สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. London: John Weather Hill, Inc