

ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความ
ได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียง
เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
The Factors of Human Resource Management and Human Resource
Development that Affect the Competitive Advantages of the Automotive
Industry of the Future in the Eastern Economic Corridor Project of Thailand

¹วินัย รังสินันท์ และ²วรเดช เพลิดพริ้ง

¹Winai Rungsinan and ²Woradet Pleodpring

¹มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา และ²บริษัท เอเวียนท์ (ประเทศไทย) จำกัด

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

¹Corresponding Author. E-mail: drwinai_r@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประการแรก เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย ประการที่สอง เพื่อศึกษาความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย ประการที่สาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย และประการที่สี่ เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่รวมกับการพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหัวหน้าองค์กร จำนวน 7 ราย เชิงปริมาณ ประชากร คือ บริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 175 บริษัท ใช้ตัวอย่างจำนวน 440 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติสหสัมพันธ์และความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.5 (R-Square = .765) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า Tolerance = .304 - .386 ค่า VIF = 2.589 - 3.289 และค่า Durbin-Watson = 1.756

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ความได้เปรียบในการแข่งขัน

Abstract

The objectives of this research article were to Firstly, to study human resource management and human resource development of the automotive industry of the future in the Eastern Economic Corridor

project of Thailand. Second, to study the competitive advantages of the future automotive industry in the balcony project. Third, to study the relationship between human resource management and human resource development and the competitive advantage of future automotive industry groups in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. and fourth To study the forecast of human resource management and human resource development in conjunction with forecasting the competitive advantage of the automotive industry of the future in the Eastern Economic Corridor project of Thailand. This research uses a mixed research model; qualitative analysis and quantitative analysis. Qualitatively, in-depth interviews were used with 7 interviewees from the head of the organization. For the quantitative method, the population was the automotive industry with 175 companies. A total of 440 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 competitive advantage 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 competitive advantage. They were able to predict together 76.5% (R-Square = .765) with statistical significance at .01, with Tolerance = .304 - .386, VIF = 2.589 - 3.289, and Durbin-Watson = 1.756.

Keywords: Human resource management; Human resource development; Competitive advantage

บทนำ

ภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลกทางด้านการลงทุนและการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลีรวมทั้งอาเซียนเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนด้วยประชากรของเอเชียกว่า 3,500 ล้านคน คิดเป็น 32% ของ GDP โลก ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย และเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ของประชาคมอาเซียนในด้านการผลิต การค้าการส่งออกและการขนส่ง ประเทศไทยเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดในการลงทุนในอาเซียนเพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Sea Board Development Program: ESB) ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งจะเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ให้เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของ

คณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2559)

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอุตสาหกรรมต่อยอด 5 อุตสาหกรรมอนาคต ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและนำภาคอุตสาหกรรมไปสู่อนาคต โดยอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต้องปรับตัวเข้าสู่สภาวะการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก การแข่งขันที่ไม่ใช่เพียงการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของโลกเท่านั้น ประเทศไทยต้องมุ่งพัฒนาในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของทางเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคต อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสู่การเป็น 1 ใน 10 ของผู้ผลิตรายานยนต์โลก ดังนั้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคตจึงเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสู่ความยั่งยืนในเวทีโลก การก้าวสู่อุตสาหกรรมอนาคต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมาก การขยายอุตสาหกรรมโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ จำเป็นต้องใช้งานที่มีทักษะ ความสามารถเฉพาะด้านเข้ามาร่วมงานกับผู้ประกอบการ ทั้งภาคบริหาร ภาคการผลิต และภาคสนับสนุน โดยประมาณการความต้องการแรงงาน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปี พ.ศ. 2560 พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2570 มีความต้องการแรงงาน จำนวน 10,036 คน 21,897 คน และ 47,732 คน ตามลำดับ (โสธรญา พิกุลหอม, 2561) แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์การตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ผู้บริหารองค์การควรนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วีรวิญญ์และคณะ, 2018) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความมุ่งมั่นของพนักงาน ตามความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันของพนักงานมีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน (Emeagwal & Ogbonmwan, 2018)

จากที่กล่าวมาอุตสาหกรรมยานยนต์เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมอนาคต ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐใน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งมีแนวโน้มการขยายตัวสูงขึ้นมีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้นความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากความได้เปรียบทางด้านกายภาพแล้วความได้เปรียบทางด้าน

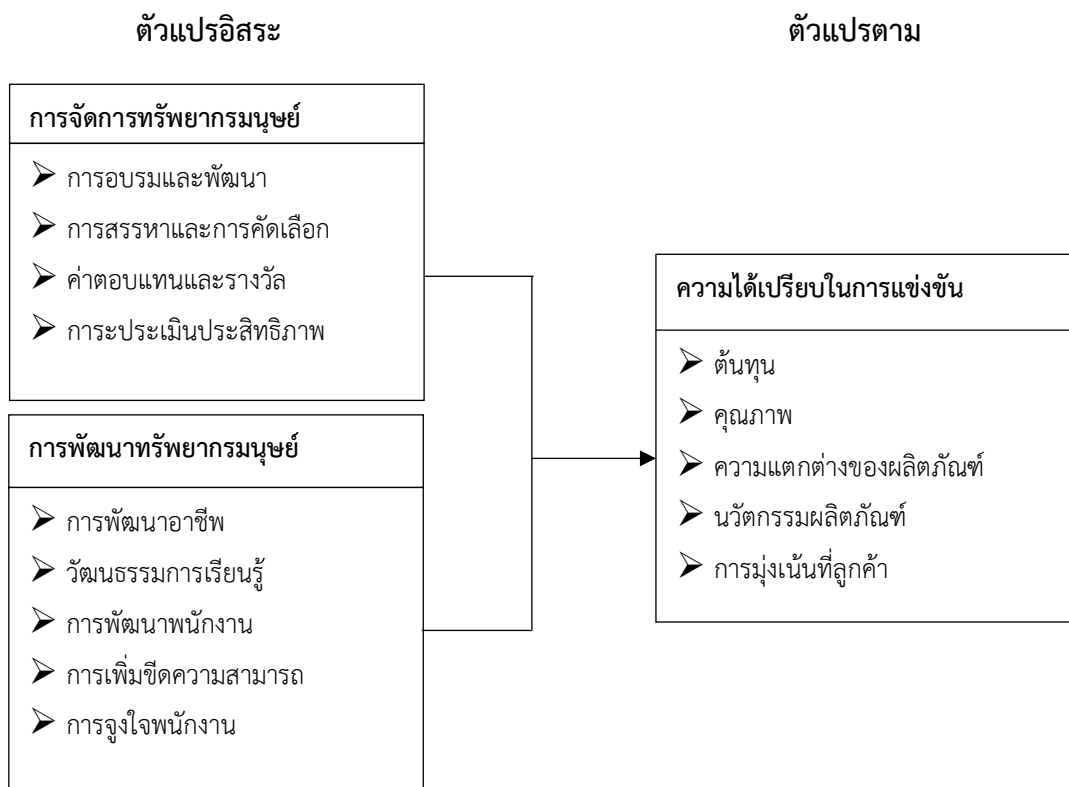
บุคลากรยังน่าจะมีส่วนสำคัญในความสำเร็จในการแข่งขัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่ง ประเทศไทย” เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ประกอบการธุรกิจยานยนต์และชิ้นส่วนในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนเพื่อค้นหาการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร ความสำเร็จของแต่ละองค์กร ใช้ความรู้และความสามารถของพนักงานในการสร้างผลกำไรมากขึ้น และเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกับการพยากรณ์ความสำเร็จในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แนวทางของ Mullendore (2019) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ได้ใช้แนวทางของ Ovesni (2017) และ Uraon (2018) และความสำเร็จในการแข่งขัน (CA) ได้ใช้แนวทางของ Hosseini et al. (2018) และ Helmy et al. (2018) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารระดับกลางหรือผู้บริหารระดับสูงกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต 7 ท่าน

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต รวม 175 บริษัท (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) ใช้ตัวอย่างจำนวน 440 ตัวอย่างจากการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จากผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง บริษัทละ 3 คน ได้จำนวนตัวอย่างที่สมบูรณ์จำนวน 440 ตัวอย่าง

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เก็บและรวบรวมข้อมูลจาก

1. การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยผู้บริหารองค์การจำนวน 7 ท่าน
2. การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามบริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูงขององค์การจำนวน 440 คนด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ จากแหล่งข้อมูลการวิจัยในส่วนนี้ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่ไทยมีศักยภาพในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 175 บริษัท

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความได้เปรียบในการแข่งขัน และผ่านขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่มีคุณภาพด้วย ค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) เฉลี่ยเท่ากับ 0.89 จากผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 9 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K., 1977)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากการรวบรวมแบบสอบถามหรือการสำรวจ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นอกจากนี้ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) ในการวัดระดับข้อมูลตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือนเฉลี่ย สถานที่ตั้ง ประกอบกิจการ จำนวนพนักงาน และจำนวนเงินทุน

2. สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อมูล 2 ชุด

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์พบว่า ผู้บริหารองค์การเห็นว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณของ แบบจำลอง “ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” โครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานะสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี อยู่ในตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้น (ผู้ควบคุมงาน (Supervisor), หัวหน้างาน (Foreman), หัวหน้าแผนก) และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัทที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี เป็นผู้ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีจำนวนพนักงานอยู่ระหว่าง 50 – 200 คน หรือเป็นธุรกิจขนาดกลาง และมีจำนวนเงินทุนมากกว่า 300 ล้านบาท

3. 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)	3.40	0.75	มาก
2. การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS)	3.48	0.67	มาก
3. ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR)	3.50	0.67	มาก
4. การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA)	3.60	0.63	มาก
รวม (HRM)	3.50	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.75$)

4. 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)	3.45	0.74	มาก
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC)	3.49	0.68	มาก
3. การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED)	3.47	0.71	มาก
4. การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE)	3.50	0.72	มาก
5. แรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM)	3.51	0.66	มาก
รวม (HRD)	3.48	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจพนักงาน (HRD EM) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับมาก (HRD_CD) ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.74$)

5. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA)

ความได้เปรียบในการแข่งขัน ที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 5 ด้าน ได้แก่ ต้นทุน (CA_C) คุณภาพ (CA_Q) ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (CA_PD) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (CA_PI) และการมุ่งเน้นที่ลูกค้า (CA_CF) เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความได้เปรียบในการแข่งขัน มี 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขัน

ความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA)	\bar{X}	SD	ความหมาย
1. ต้นทุน (CA_C)	3.51	0.66	มาก
2. คุณภาพ (CA_Q)	3.51	0.76	มาก
3. ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (CA_PD)	3.47	0.71	มาก
4. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (CA_PI)	3.52	0.71	มาก
5. การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (CA_CF)	3.56	0.69	มาก
รวม (CA)	3.51	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นที่ลูกค้า (CA_CF) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.69$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (CA_PD) ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.71$)

6. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	HRD_CD	HRD_LC	HRD_ED	HRD_CE	HRD_EM	HRM_TD	HRM_RS	HRM_CR	HRM_PA	CA
HRD_CD										
HRD_LC	.781**									
HRD_ED	.748**	.789**								
HRD_CE	.748**	.728**	.753**							
HRD_EM	.697**	.763**	.767**	.688**						
HRM_TD	.707**	.708**	.723**	.720**	.732**					
HRM_RS	.711**	.738**	.722**	.693**	.768**	.744**				
HRM_CR	.685**	.701**	.716**	.708**	.745**	.691**	.719**			
HRM_PA	.682**	.711**	.711**	.698**	.731**	.701**	.723**	.787**		
CA	.759**	.761**	.741**	.798**	.709**	.761**	.720**	.734**	.759**	

**P < 01

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) การพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) การจงใจพนักงาน (HRD_EM) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหาและการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) มีความสัมพันธ์กับความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .759, .761, .741, .798, .709, .761, .720, .734 และ .759 ตามลำดับ

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

HRM&HRD	b	β	t	p	Tolerance	VIF
Constant	.417	-	4.748**	.000		
HRD_CE	.259	.299	7.413**	.000	.332	3.012
HRM_PA	.219	.220	5.870**	.000	.386	2.589
HRM_TD	.160	.192	4.994**	.000	.364	2.744
HRD_LC	.133	.144	3.425**	.001	.304	3.287
HRD_CD	.115	.136	3.217**	.001	.304	3.289

Constant (β_0) = 417, R = 875, R-Square = .765, Adj.R-Square = .762, F = 282.609**

**p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) และการพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) ร่วมกันพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) ร้อยละ 76.5 (R-Square=.765) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Tolerance = .304 - .386 ค่า VIF = 2.589 – 3.289 และค่า Durbin-Watson = 1.756

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความได้เปรียบในการแข่งขัน จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า 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) มีความสัมพันธ์กับความได้เปรียบในการแข่งขัน

(CA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .759, .761, 741, .798, .709, .761, .720, .734 และ .759 ตามลำดับ

4. การพยากรณ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมกับการพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) การประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) การอบรมและพัฒนา (HRM_TD) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) และการพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) ร่วมกันพยากรณ์ความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) ร้อยละ 76.5 (R-Square=.765) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Tolerance = .304 - .386 ค่า VIF = 2.589 - 3.289 และค่า Durbin-Watson = 1.756

จากผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในงานวิจัยนี้ได้แก่การอบรมและการพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและรางวัล และการประเมินประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ การเพิ่มขึ้นของระดับการจัดการทรัพยากรทั้ง 4 ตัวแปรย่อมจะทำให้ความได้เปรียบทางการแข่งขันสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงาน การเพิ่มขีดความสามารถ และ แรงจูงใจพนักงาน ย่อมจะส่งผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และการมุ่งเน้นที่ลูกค้า ซึ่งการเพิ่มขึ้นของระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ตัวแปรย่อมจะทำให้ความได้เปรียบทางการแข่งขันสูงขึ้นสอดคล้องกับการวิจัยบางส่วนของ (Alajmi, S. A. et al., 2016) พบว่า การปฏิบัติงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ขณะที่ (Emeagwal, L., & Ogbonmwan, K. O., 2018) พบว่า การปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันของพนักงาน ตามความสัมพันธ์ของสมมติฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันของพนักงานมีผลกระทบต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีริวิชญ์และคณะ (2018) กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน จึงเปรียบเสมือนแผนที่ของผู้บริหารองค์การยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันหากมีการจัดการอย่างเหมาะสม ช่วยเพิ่มมูลค่าของกระบวนการพัฒนาความรู้จะนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการถ่ายทอดความรู้เฉพาะบุคคลไปสู่ความรู้ส่วนรวม

2) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก จึงเปรียบเสมือนแผนที่ของผู้บริหารองค์กรยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) จากผลการวิจัยปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย เป็นไปตามพารามิเตอร์ที่กำหนดจึงเห็นว่าแบบจำลองนี้สามารถนำไปใช้ในการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อประโยชน์ความได้เปรียบในการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นต่อไป ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอาจมีความแตกต่างในบริบทของประเภทธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ดังนั้นข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลในบริบทที่แตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). *ข้อมูลโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงสถิติโรงงานที่ได้รับอนุญาตฯ รายเดือน และรายปี ตามพระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- วีรวิชัย ปิยนนท์ศิลป์, ชุตินันต์ สະสอง, สุพจน์ คำมะนิต, บุปผา คำนวน, & กิตติ เขียวทอง. (2018). กลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน. *Mahamakut Graduate School Journal*, 16 (2), 260-272.
- โสธรวา พิกุลหอม. (2561). ความต้องการแรงงานไทยในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561–2570). *สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*, 1(1), 1-18.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2559). *โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2563, จาก <https://www.eeco.or.th>.

- Alajmi, S. A. et al. (2016). Human Resource Management Practices and Competitive Advantage : The Mediator Role of Person Organization Fit. *Global Journal of Human Resource Management*, 4 (1), 65-82.
- Emeagwal, L., & Ogbonmwan, K. O. (2018). Mapping the perceived role of strategic Human resource management practices in sustainable competitive advantage. *Academy of Strategic Management Journal*, 17 (2), 1-19.
- Helmy, K. A., ElMokadem, M. Y., Abd el Bary, A., & El-Sayeh, M. (2018). THE IMPACT OF LOGISTICS PERFORMANCE ON COMPETITIVE ADVANTAGE: THE CASE OF FREIGHT TRANSPORTATION IN EGYPT. *Journal of WEI Business and Economics* April, 7 (1).
- Hosseini, A., Soltani, S., & Mehdizadeh, M. (2018). Competitive advantage and its impact on new product development strategy (Case study: Toos Nirro technical firm). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4 (2), 17.
- 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.
- 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.