

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนา
สมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย*

FACTOR AFFECTING LABOR GROWTH AND COMPETENCY
DEVELOPMENT IN THE THAI AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING
INDUSTRY

รภัสศา รวงอ่อนนาม

Rapassa ROUNG-ONNAM

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author's Email: Rapassa.ro@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ : 23 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 28 เมษายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2568

Received 23 April 2025; Revised 28 April 2025; Accepted 30 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย 2. เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากเจ้าของกิจการรวมทั้งระดับผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 ราย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย โดยมีจำนวนประชากร 100,000 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของทาโร ยามาเน่ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 398 ราย โดยใช้วิธีสุ่มอย่าง

Citation:



* รภัสศา รวงอ่อนนาม. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 1103-1120.

Rapassa ROUNG-ONNAM. (2025). Factor Affecting Labor Growth And Competency Development In The Thai Automotive Parts Manufacturing Industry. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 1103-1120.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ 2. ปัจจัยความก้าวหน้าในงานอาชีพ 3. ปัจจัยการฝึกอบรมพนักงานในองค์กร 4. ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 5. ปัจจัยค่าจ้างต่อผลิตภาพแรงงาน และ 6. ปัจจัยการเติบโตของแรงงาน ส่วนใหญ่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

2) ผลการพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 129.18, df = 109, P-Value = 0.07384, GFI = 1.962, AGFI = 0.971 และ RMSEA = 0.014 CFI = 0.984, RMR = 0.008 และ CN = 1126.017) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

คำสำคัญ: ปัจจัย, การเติบโตของแรงงานในองค์กร, การพัฒนาสมรรถนะ, อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

Abstract

The purpose of this research article is to 1. Analyze the factors affecting the growth of labor in organizations and the development of competence in the Thai automotive parts manufacturing industry. 2. To develop a model of factors affecting the growth of labor in organizations and the development of competence in the Thai automotive parts manufacturing industry. This research is mixed-method research using qualitative data. The research instruments include semi-structured in-depth interviews with business owners and managers at various levels, 5 key informants, and quantitative data analysis. The population used in this research is Thai automotive parts manufacturing

industry employees with a population of 100,000. The sample size was determined according to Taro Yamane's criteria. The sample size in this research is 398 workers using simple random sampling. The research instruments include questionnaires, assessment forms, and ready-made programs. Data were analyzed using Structural Equation Model.

The research was as follows:

1) The results of the analysis of the factors affecting the growth of labor in organizations and the development of competence in the automotive parts manufacturing industry in Thailand, all 6 factors, namely 1. Human capital development factors 2. Career advancement factors 3. Employee training factors in organizations 4. Work motivation factors 5. Wage to labor productivity factors and 6. Labor growth factors mostly affect the growth of labor in organizations and the development of competence in the automotive parts manufacturing industry in Thailand.

2) The results of the presentation of the model of factors affecting the growth of labor in organizations and the development of competence in the Thai automotive parts manufacturing industry, the structural equation model was consistent with the empirical data (Chi-square = 129.18, df = 109, P-Value = 0.07384, GFI = 1.962, AGFI = 0.971 and RMSEA = 0.014 CFI = 0.984, RMR = 0.008 and CN = 1126.017) statistically significant at the .05 and .01 levels.

Keywords: Factor, Labor force growth in organizations, competency development, Thai automotive parts manufacturing industry

บทนำ

อุตสาหกรรมโลกยุคใหม่จากการปฏิวัติ ทำให้อุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีที่เป็นอับริยะมากขึ้น อันนำไปสู่การบูรณาการปรับปรุงในภาคการผลิตสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพการทำงาน สมดุลย์กับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป สำหรับองค์กรที่พร้อมกับการปรับตัวได้นั้น

โอกาสจะเติบโตไปข้างหน้าก็มีสูงตามไปด้วย นอกจากจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแล้ว ผู้บริหารองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ให้เข้ากับอุตสาหกรรมยุคใหม่ตามไปด้วย เพราะระบบการทำงานที่ครอบคลุมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องพึ่งพิงเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเข้ามาของระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในภาคอุตสาหกรรม (industrial internet of things) มีการนำมาใช้เพื่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเพิ่มเข้ามาของระบบไซเบอร์กายภาพ เช่น ระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบของปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น (Salkin et al, 2018) และหลังจากนั้นรัฐบาลไทยได้มีนโยบายส่งเสริมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้มีการผลิตขึ้นภายในประเทศ เพื่อต้องการทดแทนการนำเข้าชิ้นส่วนยานยนต์เข้ามาจากต่างประเทศ จากแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (พ.ศ. 2555-2574) ทางรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นอันดับต้นๆ ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จนประเทศไทยได้รับการยอมรับในด้านการผลิตยานยนต์จากบริษัทเจ้าของค่ายยานยนต์ทั้งในเอเชีย ยุโรป และอเมริกา โดยให้ประเทศไทยเป็นประเทศฐานการผลิตยานยนต์ที่มีคุณภาพ ผลิตจำหน่ายในประเทศและส่งขายต่างประเทศ จนปัจจุบันประเทศไทยกลายเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของภูมิภาคอาเซียนจนทำให้องค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั่วโลกเริ่มปรับตัวเข้าสู่ยุคการผลิตแบบอัตโนมัติเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของสหภาพยุโรปในปัจจุบันได้มีการทดลองค้นคว้าและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตสินค้าให้เป็นแบบอัตโนมัติอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้เกิดระบบอัตโนมัติที่ซับซ้อนเข้ามาทำงานแทนที่คนสำหรับการผลิตสินค้าขายในประเทศและส่งออกขายทั่วโลก (Qin et al, 2016) นอกจากเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติจะเข้ามามีบทบาทในองค์กรภาคอุตสาหกรรมแล้ว องค์กรธุรกิจนั้นก็ยังต้องพึ่งพาการบริหารจัดการที่ทันสมัยที่ต้องใช้เทคนิคขั้นสูงอันตรงประสิทธิภาพอีกด้วย และระบบการบริหารจัดการที่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในประเทศที่พัฒนาแล้ว และให้การยอมรับกันมากที่สุด การพัฒนาทุนมนุษย์ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ การฝึกอบรมพนักงานในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ค่าจ้างต่อผลิตภาพแรงงาน การเติบโตของแรงงาน ซึ่งทำให้เกิดการทำงานที่มีรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยเพื่อรักษาศักยภาพในการแข่งขันและสร้างจุดยืนในการผลิต ผู้ประกอบการในประเทศไทยจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับเทคโนโลยี และความต้องการของผู้บริโภคในตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการเพิ่มสมรรถนะทั้งแรงงานและเครื่องจักรในกระบวนการผลิต มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนา

ผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าที่ผลิตในประเทศให้มากที่สุด (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2566)

จากข้อมูลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เพื่อต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงาน และการปรับตัวของนายจ้างเพื่อแก้ปัญหาแรงงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย รวมทั้งผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะซึ่งผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี

ทำการศึกษาริบท สภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม

1. การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในการดำเนินการศึกษาวิจัย ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำผลของการสัมภาษณ์มาสรุปเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการวิเคราะห์ต่อไป

2. การประเมินและยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง ความตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เมื่อได้ผลการตรวจสอบรายข้อแล้วนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ โดยเกณฑ์การประเมิน IOC เป็นค่าตัวเลขมีค่าระหว่าง 0.5 – 1.00 แสดงว่า เป็นข้อคำถามที่ดี และผู้วิจัยนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ ส่วนค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยต้องนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงใหม่ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินค่า IOC จำนวน 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาของงานวิจัยนี้มีดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าของกิจการรวมทั้งระดับผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ในสถานประกอบการของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย รวมจำนวน 5 ราย ในการบริหารจัดการองค์กรโดยรวมโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยที่เลือกการประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรในการบริหารจัดการองค์กร โดยเลือกกลุ่มผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย ซึ่งมีแรงงานอยู่ในระบบจำนวน 100,000 ราย รวม 2,237 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์ของ แอร์รี่ และคนอื่น ๆ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 398 รายที่มาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เจ้าของกิจการ และผู้จัดการ เป็นผู้มีความรู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure

Questionnaires) และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และต่อจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการเข้าไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และมีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) โดยมีใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) และการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หลังจาก que ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบ (Pattern) ขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะไปเปรียบเทียบกับวรรณกรรม งานวิจัย ที่ได้ศึกษามา เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะต่อมา ผู้วิจัยออกแบบเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามโดยมีพื้นฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และจากนั้นทำการปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

ส่วนที่ 2 คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงสำรวจและสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับกรอบแนวคิดการพัฒนาแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย และผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม โดยกลุ่มประชากรสำหรับการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) กับผู้ประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สมแบบเฉพาะเจาะจง

จำนวน 5 ราย เก็บข้อมูลจากหลายแหล่ง (data triangulation) คือ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ประกอบด้วย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักวิชาการ ผู้มีความรู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะ เจ้าของกิจการและผู้จัดการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ทักษะที่สอดคล้องกับสภาพความจริงในปัจจุบัน และข้อเสนอแนะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการให้ผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยนั้นดียิ่งขึ้น

2. การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ และมีพื้นฐานมาจากการศึกษาทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีการพัฒนาทวนมนุษย์ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ การฝึกอบรมพนักงานในองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และค่าจ้างต่อผลิตภาพแรงงาน และนำแบบสอบถามที่ตอบกลับมาที่สมบูรณ์แล้ว มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา มาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ นำไปออกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยเชิงปริมาณในลำดับต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยดำเนินการดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสกัดองค์ประกอบการพัฒนาแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย จากนั้นผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับกรอบแนวคิดการพัฒนาแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยในปัจจุบัน

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และจัดกระทำข้อมูลลงในโปรแกรม

คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กร และการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านการเติบโตของแรงงานมีค่าอยู่ควรนำไปเพื่อประกอบกับโมเดลการวิเคราะห์เพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องคงไว้ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรอิสระโดยการพิจารณาการแจ้งเตือนของโปรแกรม ด้วยค่า (Modification Indices: MI) เมื่อทำการปรับโมเดลโดยการเลือกเชื่อมโยงวิธีเพื่อลดความคลาดเคลื่อน โดยการเพิ่มวิธีระหว่างตัวแปรตาม คือ KNS, EXP, DRI, LEI, TOP และ MCS ทำให้ได้โมเดลที่ผ่านเกณฑ์ตามทฤษฎีทางสถิติและมีความสอดคล้องมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละปัจจัยมีค่าที่เพิ่มขึ้นดังนี้

การวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ การวิเคราะห์ค่า Communalities เริ่มต้น คือ 1.00 ทุกองค์ประกอบ แสดงถึงความเหมาะสมขององค์ประกอบตามหลักของการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal Component Analysis การวิเคราะห์ค่า Component Matrix พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของปัจจัยทุกปัจจัยมีค่าเกิน 0.30 แสดงว่าองค์ประกอบของทุกปัจจัยมีความเหมาะสม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.113 ถึง 0.947 และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Factor Loading) ซึ่งทุกองค์ประกอบในแต่ละปัจจัยมีค่า มากกว่า 0.30 แสดงว่าองค์ประกอบและรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงด้านปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ (HCD) ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกกับตัวแปรแฝงภายในปัจจัยการเติบโตของ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่า

จากตารางที่ 1 การปรับรูปแบบความสัมพันธ์จะพิจารณาค่าเสนอแนะจากโปรแกรมหรือดัชนีปรับรูปแบบความสัมพันธ์ (Model Modification Indices: MI) และค่าการเปลี่ยนแปลงพารามิเตอร์ที่คาดหวังมาตรฐาน (Standardized Expected Parameter Change: SEPC) จนได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ ที่ปรับแล้วมีค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 129.18 และมีค่า P-Value 0.01384 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาดัชนีการวัดต่าง ๆ คือ CFI มีค่าเท่ากับ 0.984, GFI มีค่าเท่ากับ 1.962, AGFI มีค่าเท่ากับ 0.971, RMR มีค่าเท่ากับ 0.008, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.014 และค่า CN มีค่าเท่ากับ 1126.017 ซึ่งพบว่า ทุกค่าชี้วัดมีอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 1 ค่าสถิติความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับรูปแบบความสัมพันธ์		หลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2		186.468		129.18	
p value of χ^2	> .05	0.00007	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.07384	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .95	0.811	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.984	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	0.961	ผ่านเกณฑ์	1.962	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	0.961	ผ่านเกณฑ์	0.971	ผ่านเกณฑ์
RMR	< .008	0.287	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.008	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ .05	0.095	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.014	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	1018.682	ผ่านเกณฑ์	1126.017	ผ่านเกณฑ์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย จากการสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลดังนี้

1) ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย คือปัจจัยในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแยกเป็นรายย่อได้แก่ 1) สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหารวดเร็ว 2) การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายชัดเจน 3) รู้จักแยกแยะแก้ปัญหาท่อนและหลั และ 4) มีการยืดหยุ่นและใช้เหตุผล พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎี กับแนวคิดและทฤษฎีของ (Stair & Reynolds, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ องค์กร (Ellran and Cooper, 2014) อ้างถึงใน พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (2558) กล่าวว่า ทุนมนุษย์นั้นเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งที่ไม่มิตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่สามารถแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ โดยสินทรัพย์นี้จะมีมูลค่าได้เฉพาะในแงุ่มที่เกี่ยวเนื่องกับกลยุทธ์ขององค์กรเท่านั้น

2) ปัจจัยความก้าวหน้าในงานอาชีพ พบว่าความก้าวหน้าในงานอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแยกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 2) กำหนดทิศทางสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพ และ 4) การเติบโตในหน้าที่เหมาะสมกับอายุ พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรม กับแนวคิดและทฤษฎีของ (Iyer, Saranga, & Seshadri, 2013) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) ประคัลภ์ ปันนพลังกูร (2556) และ สมชาย หิรัญกิตติ (2557) กล่าวว่า พนักงานแต่ละบุคคล (Individual) ต่างมีบทบาทในการพัฒนางานอาชีพของตน คือบุคคลแต่ละคนต้องยอมรับความรับผิดชอบสำหรับงานอาชีพของตน ประเมินความสนใจ ทักษะและค่านิยม รวมทั้งหาข้อมูล และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ

3) การฝึกอบรมพนักงานในองค์กร พบว่าการฝึกอบรมพนักงานในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแยกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเพิ่มคุณภาพให้พนักงานสูงขึ้น 2) การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงานจริง 3) การฝึกอบรมทั่วไปด้านการพัฒนาองค์กร และ 4) การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ (Iyer, Saranga, & Seshadri, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ ลักษณะอดิสร (2550 และทอง ทองเต็ม (2550) สรุปว่า สาธารณะของการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางท่านอาจตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากชื่อเสียงของวิทยากรและชื่อเสียงของผู้จัดการฝึกอบรมความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยแท้จริงแล้วขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

4) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแยกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) สร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 3) ดูแลพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และ 4) พนักงานมีความรู้สึกรักมั่นคงในชีวิตการทำงาน พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ (Anjar Priyono, Fazli Idris and Sarina Binti, Abdul Halim Lim, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชวิศา พุกษะตะวัน, 2554) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์

5) ปัจจัยค่าจ้างต่อผลิตภาพแรงงาน พบว่าค่าจ้างต่อผลิตภาพแรงงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแยกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) นโยบายค่าตอบแทนเป็นธรรม 2) การปรับค่าจ้างอย่างเหมาะสม 3) ความสมดุลในค่าครองชีพ และ 4) การบริการด้านสวัสดิการอย่างเป็นระบบ พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Michel, (2001) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สุนันทา เลาหนันท์, 2556)

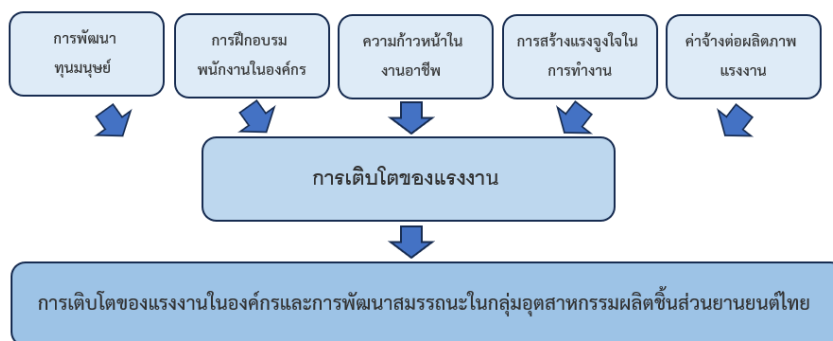
6) ปัจจัยการเติบโตของแรงงาน พบว่าการเติบโตของแรงงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแยกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) ทักษะความรู้ 2) ความ

ชำนาญ และ 3) ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบเพิ่ม พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Nibedita Saha, Ales Gregar, Petr Saha (2017) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Papula and Volna, 2013) อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในไทยมีพัฒนาการต่อเนื่องกว่า 50 ปี และมีความสามารถด้านการผลิตสูงสุดในอาเซียน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถแยกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) แรงงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2) องค์กรมีศักยภาพการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศมากขึ้น และ 3) สร้างรายได้ให้ประเทศเพิ่มขึ้นและอย่างยั่งยืน พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับโมเดลตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ (Priyono, Idris, Binti and Lim, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสกล บุญสิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย และพัฒนารูปแบบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเติบโตของแรงงานในองค์กรและการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย สรุปเป็นผัง



ภาพที่ 2 ผังความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่ได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

ผังความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่ได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ทำให้ได้รูปแบบการประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่ได้เปรียบทางการแข่งขันรูปแบบใหม่ โดยรูปแบบนี้มีองค์ความรู้ใหม่ที่มีจุดเด่นแตกต่างจากรูปแบบเดิม และไม่เคยปรากฏในการศึกษาใดมาก่อน คือ การดำเนินการพัฒนาการประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่ได้เปรียบทางการแข่งขัน การบูรณาการความรวดเร็วในการผลิต และการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร โดยมีรูปแบบการประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรที่ได้เปรียบทางการแข่งขันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแนวทางใหม่ที่แตกต่างกันจากรูปแบบเดิม ซึ่งมีจุดเด่นเฉพาะตัวและไม่เคยปรากฏในการศึกษาใดมาก่อน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้เน้นการดำเนินการพัฒนาการประยุกต์ใช้ระบบ ERP ที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูง โดยรวมเอาการบูรณาการความรวดเร็วในการผลิตเข้ากับการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากงานวิจัยนี้คือการสร้างแนวทางการประยุกต์ใช้ระบบ ERP ที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ในอุตสาหกรรม ด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในภาคธุรกิจ องค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษานี้จึงมีศักยภาพในการเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการปรับปรุงระบบบริหารจัดการเพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมและพัฒนาการเติบโตของแรงงานในองค์กร รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ เช่น กำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาแรงงานในองค์กรและผลักดันแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยที่ดำเนินการโดยใช้ แนวทางการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในสาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานโยบายที่มีความแม่นยำสูงขึ้น เช่นการปรับใช้ผลการวิจัยในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ผลักดันให้เกิด โครงการนำร่อง และความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการพัฒนาการประยุกต์ใช้ระบบ ERP ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการบูรณาการความเร็วในการผลิตและการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และศึกษาการใช้ Blockchain และ AI ในการพัฒนากระบวนการจัดการภายในอุตสาหกรรม

2.2 พัฒนาศักยภาพความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในบริบทของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ศึกษา แนวทางการบริหารจัดการ ERP แบบเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนา ระบบ ERP ที่ยืดหยุ่น เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2566). แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. เรียกใช้เมื่อ 2 มีนาคม 2567 จาก http://www.nso.go.th/sites/2024/DocLib13/ธุรกิจและอุตสาหกรรม/2012_Automotive.pdf
- ชวิศา พฤษะตะวัน. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับระบบ SAP ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทนง ทองเต็ม. (2550). การประเมินผลการฝึกอบรม. ใน เอกสารประกอบการบรรยาย. (เอกสารอัดสำเนา)
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2557). เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(85), 187.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2556). พนักงานในองค์กรของเรา มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรหรือไม่. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2567, จาก http://prakal-hrknowledge.com/2024/03/blog-post_27.html.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. (2558). ทูม มนุษย์ = Human capital / Robert S. Kaplan. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ผู้แปล.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). กลยุทธ์ HR จำต้องได้. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สกล บุญสิน. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุนันทา เลานันทน. (2556). การพัฒนาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุ๊คส์ไตร์.
- Anjar Priyono, Fazli Idris and Sarina Binti, Abdul Halim Lim. (2020). Achieving Ambidexterity in Internationalization: Analysis of How SMEs Cope with Tensions between Organizational Agility–Efficiency. JOItmC, 6(4), 2020, 1-19.

- Ellran, L.M. and Cooper, M.C. (2014). Supply Chain Management: It's All About the Journey, Not the Destination. *Journal of Supply Chain Management*, 50(1), 1-29.
- Iyer, A., Saranga, H., & Seshadri, S. (2013). Effect of quality management systems and total quality management on productivity before and after: Empirical evidence from the Indian auto component industry. *Production and Operations Management*, 22(2), 283–301.
- Michel, (2001). Analyzing Service Failures and Recoveries: A Process Approach.
- Nibedita Saha, Ales Gregar, Petr Saha. (2017). Organizational Agility and HRM Strategy: Do They Really Enhance Firms' Competitiveness? *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2017), 323-334.
- Papula, J. and Volna, J. (2013). Core Competence for Sustainable Competitive Advantage. *Multidisciplinary Academic Research*, Praha: MAC Prague consulting.
- Priyono, A., Idris, F., Binti, S. & Lim, A.H. (2020). Achieving Ambidexterity in Internationalization: Analysis of How SMEs Cope with Tensions between Organizational Agility–Efficiency. *JOltmC*, 6(4), 2020, 1-19.
- Stair, R.M. & Reynolds, G.W. (2010). *Principles of Information Systems A Managerial Approach*. Boston: Course Technology.