

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก

The Executive Competency Model for the Human Resource Management of the Automotive Parts Industry in The East

นปภา มณีรัตน์

Napapa Maneerat

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

E-mail: napapamaneerat@gmail.com โทร. 089-5444399

Received 24/04/2562

Accepted 20/04/2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกในปัจจุบัน (ปี 2561) 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออก และ 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้บริหารของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง, ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 17 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และวิธีการสังเกตการณ์ (Observation Approach) แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ในการหาความเที่ยงตรง (reliability) และความถูกต้อง (validity) เพื่อทำการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ในปัจจุบัน (ปี 2561) ประกอบด้วย 1.1) เงื่อนไขที่สำคัญ (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ และ (3) เป้าหมาย 1.2) ข้อมูลด้านสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการองค์กร (2) กลยุทธ์การแข่งขัน (3) การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (4) ทักษะทางการสื่อสาร 2) ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ได้แก่ (1) ความยั่งยืนขององค์กร (2) ความผูกพันของลูกค้า (3) ความภักดีของพนักงาน (4) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศและ (5) รางวัลความสำเร็จ 3) ความเป็นไปได้ของการปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 3.1) เงื่อนไขที่สำคัญ (1) วิสัยทัศน์ (2) วัฒนธรรมองค์กร (3) นโยบาย (4) กลยุทธ์และ (5) มาตรการ 3.2) ข้อมูลด้านสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการองค์กร (2) กลยุทธ์การแข่งขัน (3) การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (4) ทักษะทางการสื่อสารและ (5) ภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้บริหาร

Abstract

This research is a qualitative research. The purposes of this research were to 1) study the executive competency model for the Human Resource management of the automotive parts industry in the east at present (year 2018); 2) study the success or effectiveness of the executive competency model for the Human Resource management of the automotive parts industry in the east; 3) study the feasibility for improvement of the executive competency model for the Human Resource management of the automotive parts industry in the east. Key informants Is the executive of the automotive parts industry In the east were could be divided into 3 levels including top executives, middle executives and lower executives, 17 people of which were selected by using Purposive Sampling method. This qualitative research can adopt various concepts. Theoretical stances and methods included In-Depth Interviews (Semi-Structure Interviews), Focus Group Discussion, Non-Participant Observation and Documents. The inspection method of the triangle for a reliability and validity. The data was collected for content analysis to summarize the findings. The research results are as follows: 1) The executive competency model for the Human Resource management of the automotive parts industry in the east at present (year 2018) consists of 1.1) The important conditions include: (1) Visions; (2) Missions; (3) Goals 1.2) Information for executive has been competency model for human resource management includes: (1) organizational management; (2) competitive strategy; (3) Human resource management and development; (4) Communication skills. 2) the success or effectiveness of the executive competency model for human resource management of the automotive parts industry in the east includes: (1) the corporate sustainability; (2) customer engagement; (3) employees loyalty; (4) focusing on the business excellence; (5) the achievement awards. 3) the feasibility of improving an executive competency model for the Human Resource management of the automotive parts industry in the east consists of: 3.1) The important conditions includes: (1) Vision; (2) Corporate Culture; (3) The policy; (4) Strategy; (5) Measures. 3.2) Information for executive competency model for human resource management consists of: (1) organization management; (2) competitive strategy, (3) human resource planning; (4) communication skills; (5) leaderships.

Keywords: Competency of human resource management, Automotive parts industry, Executive

1. บทนำ

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะการเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อการส่งออกที่แข็งแกร่งเป็นอันดับ 1 ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) และได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายที่โดดเด่นในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีนโยบายสนับสนุนเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ หรือที่เรียกว่า ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เพื่อให้เป็นจุดศูนย์กลางด้านการลงทุนระดับโลก ที่ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา ซึ่งมีความเหมาะสมในการเป็นพื้นที่นำร่องของเขตเศรษฐกิจ เนื่องจากพื้นที่ภาคตะวันออกเป็นที่รู้จักของนักลงทุนทั่วโลก และมีความพร้อมในหลายประการ รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ให้เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลัก เพื่อที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของอุตสาหกรรม

ชิ้นส่วนยานยนต์ไทย โดยเน้นการพัฒนาประเทศไปทางด้านอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560) อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจกันเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน อาทิ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ ที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างรวดเร็วตามไปด้วย ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทั้งการพัฒนาแนวความคิด ความรู้ และทักษะ เช่น ทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรภายใน และบุคลากรภายนอก ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยของพนักงาน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559) นอกจากนี้ ในปัจจุบัน (ปี 2561) ผู้บริหารยุคใหม่ ควรจะต้องมีความพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงคุณสมบัติหรือสมรรถนะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลาง ที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้บริหารรับสูง และผู้บริหารระดับต้น รวมถึงระบบในการบริหารจัดการที่องค์กรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยการบริหารจัดการคน หรือพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กร หากพนักงานสามารถทำงานให้ได้ตามเป้าหมายแล้ว องค์กรเองก็สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก โดยเลือกองค์กรที่มีระบบการจัดการองค์กรในภาพรวมที่สามารถวัดและประเมินผลได้จากความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับจากสากล โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จขององค์กร และองค์ประกอบที่โดดเด่น ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหล่านั้น ทำให้ผลการศึกษาที่ได้ สามารถเป็นข้อมูลให้กับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม และเกิดประสิทธิผลต่ออุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่อไปในอนาคต

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ในปัจจุบัน (ปี 2561)

1.1.2 เพื่อศึกษาความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก

1.1.3 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก

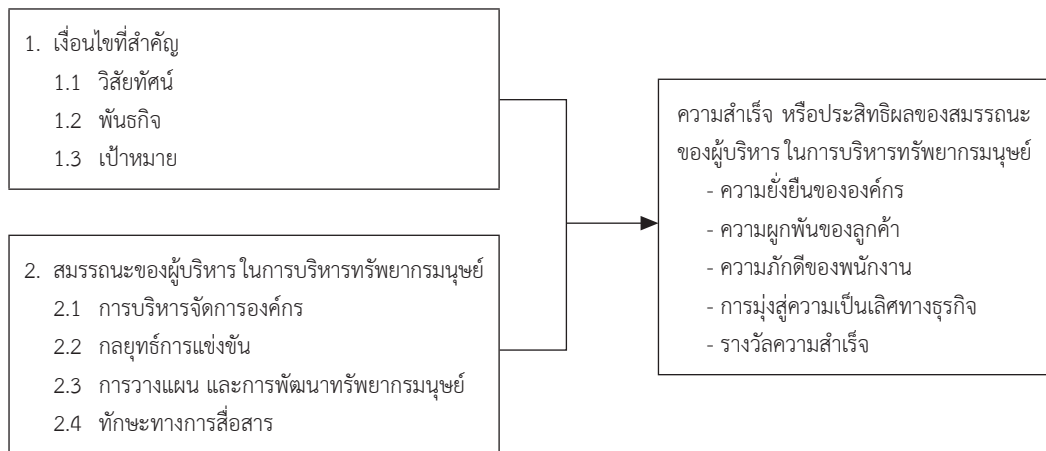
1.2 ขอบเขตของการวิจัย

1.2.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูง, ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 17 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะพื้นที่อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่มาจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case study) (Denscombe, 2007) จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จทางด้านการบริหารจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์สูงสุดในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก โดยมีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากแนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และนำไปทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง, ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 17 คน ด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากนั้นจึงทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาฉันทมติ และข้อสรุปร่วมกันต่อไป รวมทั้งใช้วิธีการสังเกตการณ์ (Observation Approach) แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ในการหาความเที่ยงตรง (reliability) และความถูกต้อง (validity) เพื่อทำการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อทำการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview Guide) คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยใช้แบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ที่ได้จากการวิจัยเอกสารจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้แผนวิธีการวิจัย (Multiple Triangulation) ดังต่อไปนี้ 1) Validity (Greg et al., 2013) 2) Reliability (Gray, 2014), (Bazeley, 2013) และ 3) Philosophical Worldviews: The Constructivist Worldviews (Social Constructivist) เป็นการวิจัยที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ (Natural Setting) เน้นการทำความเข้าใจแบบองค์รวม (Holistic Perspective) ที่มีความสัมพันธ์แบบหลายมิติต่อกัน ภายในบริบทที่องค์กรนั้นเป็นอยู่ (Creswell, 2014)

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

3.1 ผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า

1) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ในปัจจุบัน (ปี 2561) ประกอบด้วย

1.1) เจาะใจที่สำคัญ (1) วิสัยทัศน์ คือสิ่งที่ผู้บริหารมุ่งหวังจะให้หรือเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายในระยะยาว (2) พันธกิจ คือวิธีการดำเนินการ หรือเป็นขอบเขตในการดำเนินงานขององค์กร และ (3) เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือก หรือกำหนดไว้ หรือต้องการอยากให้เป็น ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีอยู่ ดังนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงความสำคัญ คือ วิสัยทัศน์ซึ่งเป็นทิศทางของเป้าหมาย ที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายในการดำเนินงานเป็นหลัก และทำให้พันธกิจขององค์กรนี้แฝงอยู่ในวิธีการดำเนินงาน ซึ่งมีกฎเกณฑ์ และข้อกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้สามารถที่จะแก้ไข/ปรับปรุงให้มีความยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

1.2) ข้อมูลด้านสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการองค์กร เป็นการเตรียมพร้อมในโครงสร้างพื้นฐานของการดำเนินงาน (2) กลยุทธ์การแข่งขัน เป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ กลยุทธ์ผู้นำทางด้านต้นทุน, กลยุทธ์สร้างความแตกต่าง และกลยุทธ์แบบมุ่งเน้น (3) การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด และ (4) ทักษะทางการสื่อสาร เป็นการสร้างความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันของทุกส่วนในองค์กร

2) ความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ได้แก่ (1) ความยั่งยืนขององค์กร โดยองค์กรมุ่งมั่นต่อการดำเนินธุรกิจให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง (2) ความผูกพันของลูกค้า ที่มาจากคุณภาพของสินค้า และการบริการที่มีต่อลูกค้าในระยะยาว (3) ความภักดีของพนักงาน ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การให้เกียรติ และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน (4) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ ด้วยการมีระบบบริหารจัดการที่ได้รับการรับรองจากมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง และ (5) รางวัลความสำเร็จ ที่เกิดจากกระบวนการประเมินผลผลิต การบริการ และกระบวนการทำงานขององค์กร ที่ผ่านตามเกณฑ์การวัดผลจากหน่วยงานภายนอก

3) ความเป็นไปได้ของการปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.1) เจาะใจที่สำคัญ (1) วิสัยทัศน์ (2) วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน (3) นโยบาย คือ เจตจำนงขององค์กร ที่ทำให้พนักงานทุกคนมุ่งมั่นดำเนินงานไปสู่ทิศทางร่วมกัน (4) กลยุทธ์ เป็นการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ในการกำหนดวิธีการดำเนินงานที่มีศักยภาพขององค์กร และ (5) มาตรการเป็นแนวทางการดำเนินงานให้เกิดผลต่อองค์กรที่พึงประสงค์

3.2) ข้อมูลด้านสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการองค์กร (2) กลยุทธ์การแข่งขัน (3) การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (4) ทักษะทางการสื่อสาร และ (5) ภาวะผู้นำ ที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตัวทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

3.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่นอกเหนือจากข้อค้นพบตามกรอบแนวคิดที่ได้จากข้อคิดเห็น และข้อเท็จจริงจากผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่โดดเด่นมาอภิปรายถึงสาเหตุของผลการวิจัยดังกล่าว เพื่อเชื่อมโยงข้อค้นพบจากความรู้ ประสบการณ์ พฤติกรรม หรืออธิบายปรากฏการณ์ในทัศนะของผู้บริหารจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ (Natural Setting) กับหลักทฤษฎี The Constructivist Worldviews (Social Constructivist) เพื่อ

ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างเป็นองค์รวม (Holistic Perspective) ที่มีความสัมพันธ์แบบหลายมิติต่อกัน ภายในบริบทที่องค์กรนั้นเป็นอยู่ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ๆ ได้แก่

1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวม

ปัจจุบัน อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของชาติที่สร้างรายได้หลักให้กับประเทศอย่างมหาศาล ซึ่งหัวใจของอุตสาหกรรมยานยนต์ก็คือ อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผ่านมา องค์กรมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจ โดยยึดหลักการบริหารธุรกิจอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ด้วยการผลิตสินค้าที่ดี มีคุณภาพ และราคาที่เหมาะสม ด้วยการยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม และใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมจากการสนับสนุนของภาครัฐ และภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ และสังคมไทย เป็นเวลามากกว่า 40 ปี นอกจากนี้ องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก ด้วยจุดแข็งทางด้านเทคโนโลยี และการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีมูลค่าสูง เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งยากที่จะลอกเลียนแบบได้ และส่งผลดีต่อธุรกิจทำให้ที่มีจำนวนคู่แข่งที่น้อย ซึ่งทำให้องค์กรมีส่วนครองตลาดมากกว่าบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ปัจจุบันดังกล่าว ส่งผลต่อการขยายกำลังการผลิตภายในประเทศเพิ่มขึ้น และขยายการลงทุนไปยังต่างประเทศอีกด้วย รวมถึงความโดดเด่นทางด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในสินค้า การบริการ ความเป็นธรรมทางธุรกิจ ที่นำไปสู่ความไว้วางใจจากลูกค้าที่มีต่อการดำเนินธุรกิจร่วมกับองค์กรมาอย่างยาวนาน (Jreisat, 2012)

2) การมีส่วนร่วมทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชน

จากการที่ประเทศไทยก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้เกิดแรงงานย้ายถิ่น โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ ซึ่งในขณะนี้มีแรงงานในระบบเพียง 4.57-5.00 แสนคน ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมในเรื่องการขาดแคลนแรงงานฝีมือเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ขาดแคลนแรงงานช่างฝีมือเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรต้องใช้วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตให้มากขึ้น และจัดให้มีโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในรูปแบบระบบทวิภาค-โรงงานโรงเรียน โดยผ่านสภาอุตสาหกรรม และสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีทักษะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่อไป ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี (Digital Skill) ที่มีความสำคัญอย่างมากในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงความสามารถทางด้านการติดต่อสื่อสาร การรายงานผลการดำเนินงาน การติดต่อประสานงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร (ด้านทักษะการสื่อสาร) ให้กับพนักงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สิ่งสำคัญที่องค์กรคำนึงถึงคือ ต้องสอดคล้องกับนโยบายในเรื่องการที่พนักงานต้องได้รับผลตอบแทน สวัสดิการที่ดีตามผลประกอบการที่ดีให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน (Jreisat, 2012)

3) นโยบายการกระตุ้นเศรษฐกิจ

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุน การพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดระบบเทคโนโลยี เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศไทย ทำให้มีโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจเกิดขึ้นมากมาย เช่น โครงการ (Asian Economics Community: AEC), เขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA), หุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น (Japan-Thailand Economic Partnership Agreement: JETPEA), โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ฯลฯ จากการรวมตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ในภูมิภาคเอเชียมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ในขณะที่สหรัฐอเมริกาและยุโรปมีเศรษฐกิจที่ค่อนข้างนิ่ง ทำให้มีโอกาสทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันดังกล่าวส่งผลให้องค์กรสามารถขยายฐานการผลิตไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จนกระทั่ง ในปี 2560 มีการผลิตรถยนต์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 3 ล้านคัน เพื่อป้อนตลาดทั้งเอเชียแปซิฟิก และทั่วโลก โดยเฉพาะรถยนต์ที่ครองตลาดอย่างเข้มแข็งคือ รถปิกอัพ และรถอีโคคาร์ ที่ประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ภาครัฐ และภาคเอกชนได้ตั้งเป้าหมายไว้ จากความเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้ภาครัฐ

ได้เตรียมแผนลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ด้วยการให้ประชาชนย้ายออกไปอยู่นอกเมือง ส่งผลให้เกิดความต้องการใช้รถยนต์เพื่อการเดินทางจึงเพิ่มขึ้น แม้แต่ผลจากนโยบายรัฐบาลระยะสั้น เช่น นโยบายรถคันแรก เป็นต้น ก็ส่งผลให้อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขององค์กร มียอดการผลิตเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

4) การวางแผน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภายหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC นอกจากตลาดที่มีขนาดใหญ่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความต้องการรถยนต์ในตลาดเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังมีความเสี่ยงที่โอกาสการส่งออกอาจลดลง จากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัว และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยการวิเคราะห์หัตถ์กำลังที่ต้องใช้ในกระบวนการผลิต จากการเพิ่มศักยภาพแรงงานที่มีฝีมือ (Labor Productivity) โดยการยกระดับความสามารถ และประสิทธิภาพ เพื่อให้ใช้กำลังคนเท่าเดิม แต่สามารถผลิตได้เพิ่มมากขึ้น ด้วยการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อพนักงาน และองค์กร โดยมุ่งเน้นความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถพิจารณาได้จากผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำให้องค์กรรู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อที่องค์กรจะได้หาวิธีการ แนวทางปรับปรุง หรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถ รวมถึงการวางแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่จะเติบโตในอนาคต และทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การสร้างแรงจูงใจ เพื่อลดการลาออกของพนักงาน

เมื่อเริ่มต้นพนักงานที่เข้ามาทำงานกับองค์กรนั้น ย่อมมีแรงจูงใจ (Motivation) อยู่เต็มร้อย แต่ความสามารถ (Ability) อาจไม่ถึงร้อย แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นได้จากการฝึกอบรม และประสบการณ์จากงานที่ทำ แต่ในขณะที่บางครั้ง แรงจูงใจในการทำงานอาจกลับลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งโดยธรรมชาติพบว่า แรงจูงใจจะหมดลงภายใน 6 เดือนแรก ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์กรที่มีทั้งแรงจูงใจเชิงบวก (การให้รางวัล) และแรงจูงใจเชิงลบ (บทลงโทษ) และสิ่งที่สำคัญอีกประเด็นก็คือ องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรที่ไม่ใช่จำกัดแค่ตำแหน่งผู้บริหารเท่านั้น แต่ทุกคนจำเป็นต้องได้รับความเคารพ และรู้สึกมีเกียรติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จเหล่านั้นด้วยเช่นกัน เพราะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไปในกิจกรรมต่าง ๆ นำมาซึ่งความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการดำเนินงานร่วมกันในระยะยาวต่อไป และที่สำคัญที่สุดที่ยังสามารถช่วยลดอัตราการลาออก (Turn over) ของพนักงานได้เป็นอย่างดี

6) การเตรียมความพร้อม

ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะมีหลายหน่วยงานให้การสนับสนุน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน แต่นั่นยังไม่ได้หมายความว่าเรื่องดังกล่าวจะครอบคลุมในเรื่องของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในปัจจุบันได้ทั้งหมด ทำให้ที่ผ่านมาผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาจากปัจจัยที่เป็นสาเหตุหลายประการ เช่น ต้นทุนการผลิต (ค่าแรง, ค่าขนส่ง และพลังงาน) ต้นทุนการค้า (คลังสินค้า) รวมทั้งการหาตลาดใหม่ ๆ ในการส่งออกเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอย่างมาก จึงทำให้องค์กรต้องนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ องค์กรยังได้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว และช่วยร่นระยะเวลาในการทำงาน รวมถึงความเสียหายของชิ้นงานได้ ด้วยการให้ความรู้ และคำแนะนำที่ถูกต้อง ในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรทั้งระบบมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะส่งผลดีในการพัฒนาประเทศต่อไป

7) การเติบโต และผลกำไร

จากการรายงานของ (International Organization of Motor Vehicle Manufacturers: OICA) ปรากฏว่าการผลิตรถยนต์ของประเทศไทยขึ้นสู่อันดับ 10 ของโลกเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เนื่องจากในปี 2561 ยานยนต์ไทยมีอัตราการขยายตัวที่สูงมาก ทั้งจากภาคการผลิต และการจัดจำหน่าย ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวสู่อันดับที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรที่

เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ลำดับต้น ๆ ของประเทศไทย มียอดขายชิ้นส่วนยานยนต์ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ด้วยมูลค่าการส่งออกทั้งใน และต่างประเทศ ที่เป็นอันดับหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก นอกจากนี้ องค์กรได้ประสบความสำเร็จจากการเปิดตลาดในต่างประเทศ และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี สำหรับแนวโน้มตลาดรถยนต์ของปี 2562 จากการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยที่เติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคาดการณ์ว่า GDP เติบโตอยู่ที่ 4.4% ที่มีปัจจัยสนับสนุนจากการส่งออก และการท่องเที่ยวที่ขยายตัวอย่างเห็นได้ชัด รวมถึงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานจากภาครัฐ และดัชนีความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่ปรับตัวสูงขึ้น ทั้งนี้ องค์กรยังได้มีการเพิ่มจำนวนโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขึ้นภายในประเทศไทย และการขยายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และนโยบายภาครัฐ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ได้ในอนาคต

8) ความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์

เนื่องจากผู้ผลิตรถยนต์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ เป็นบริษัทในเครือของผู้ผลิตรถยนต์ต่างชาติ ดังนั้นนโยบายของบริษัทแม่ จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลือกที่สถานที่ตั้งของโรงงานผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก ที่มีผลต่อความได้เปรียบขององค์กรนี้ คือ ทำเลที่ตั้งของห่วงโซ่อุปทาน ที่ตั้งสามารถเป็นตัวแสดงถึงความพร้อมในด้านวัตถุดิบของอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความต้องการจากการใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้สามารถช่วยลดต้นทุนการขนส่ง และเพิ่มความมั่นคงด้านวัตถุดิบได้เป็นอย่างดี ลำดับต่อมาคือความใกล้ชิดตลาด หรือกลุ่มลูกค้าของตลาดในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จีน อินเดีย ที่ทำให้ประเทศไทยมีความใกล้ชิดตลาดรถยนต์ในระดับสูง ที่มีผลต่อการทำความเข้าใจถึงความต้องการของกลุ่มลูกค้า รวมไปถึงนโยบายสนับสนุนการส่งเสริมการลงทุนจากทุกภาคส่วน และการให้สิทธิประโยชน์ด้านการลงทุน ที่จะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้ที่จะมาลงทุน เกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งองค์กรมีโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตั้งอยู่ในทำเลดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยดึงดูดการลงทุนใหม่ในอุตสาหกรรมรถยนต์ หรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องให้มาอยู่ในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้มีความสะดวก และลดต้นทุนจากการขนส่งได้ค่อนข้างสูง

9) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารนับได้ว่าเป็นกลยุทธ์ หรือกระบวนการ หรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อ และการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารจำเป็นต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การสื่อสารที่ดีซึ่งต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่กันไปด้วย จึงจะทำให้การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก หน้าที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับ คือ การจัดระบบการสื่อสารของข้อมูลข่าวสารในองค์กร และลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร โดยเริ่มจากการฟังอย่างตั้งใจ (Listen actively) เป็นการลดความผิดพลาดจากการสื่อสาร การตั้งใจฟังจะทำให้ข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน และยังทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างผู้ที่สื่อสาร และเกิดการยอมรับกัน ยังเป็นการพัฒนาระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอีกด้วย การติดตามผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Follow-up and feedback) เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลที่ส่งไปว่า ผู้รับเข้าใจตรงกันกับผู้ส่งอย่างไร วิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบสองทาง (Two-way) สามารถตรวจสอบได้จากการโต้ตอบจากการแสดงออกของผู้รับสาร นอกจากนี้องค์กรได้มีลงทุนปรับปรุงระบบการสื่อสารที่มีมูลค่ามากกว่าร้อยละล้านบาท เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยระบบศูนย์กลางข้อมูล จากการใช้เสียงตามสายเป็นแหล่งกระจายข่าว ทำให้การสื่อสารมีความรวดเร็ว และมีความถูกต้องของข้อมูลมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารเห็นตรงกันว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย ใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกระตุ้นพลังในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด

10) ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้ผู้บริหารมีความเห็นว่า วัฒนธรรม

องค์กรเป็นสิ่งสำคัญรองจากวิสัยทัศน์ เพราะหากมีการหล่อหลอมรวมพนักงานให้มีวัฒนธรรมไปในทิศทางเดียวกันได้แล้ว การทำงานร่วมกัน หรือการสร้างทีมที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ก็ย่อมเป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย สถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของชีวิตคนวัยทำงาน ดังนั้น การทำให้สถานที่ทำงานให้สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดความสุข เกิดความปลอดภัย มีการยอมรับนับถือกันและกัน การสร้างระบบที่ทำให้ค่านิยมในองค์กรเกิดขึ้นจริง การทำลายกำแพงที่แบ่งกันระหว่างพนักงานทั่วไปกับฝ่ายบริหาร ทำลายความเกรงกลัว ความห่างเหิน เพื่อที่จะสามารถพูดคุยกันได้อย่างสนิทใจ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผู้บริหารจึงส่งเสริมให้เกิดความใกล้ชิด เน้นการพูดคุยสื่อสารในทุกระดับ และการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงาน การให้ความสำคัญกับการเปิดใจด้วยการถอดบทเรียนจากความผิดพลาดของแต่ละคน ถ่ายทอดข้อบกพร่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ แทนที่จะบอกเฉพาะเรื่องความสำเร็จเท่านั้น ในทางกลับกันจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจให้เกิดความรอบคอบ รอบด้านในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเกิดความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง หรือตัดสินใจ ด้วยการปฏิรูปองค์กรให้เป็นองค์กรแบบ Open and Challenge สร้างความสอดคล้องระหว่างบทบาทและสิ่งที่คาดหวัง

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

- 1) ควรศึกษาความเหมาะสมของเนื้อหาของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เกี่ยวกับความแตกต่างปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของแต่ละองค์กร
- 2) ควรนำรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปศึกษาวิจัยเชิงปริมาณกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรอยู่ในระดับใด มีจุดแข็ง จุดอ่อนอะไรบ้าง เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างเหมาะสม และชัดเจนต่อไป
- 3) ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการจำแนก แยกแยะประเภทของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีความแตกต่างกันบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม
- 4) ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการจำแนกประเภทของทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ อ่านใจ ตัดสินใจ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 5) ผู้บริหารสามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ในกระบวนการในด้านการพัฒนา และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

5. กิตติกรรมประกาศ

ดุขุณิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความรู้จาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี พิจิตบันดาล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ มีทรัพย์หลากหลาย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

6. เอกสารอ้างอิง

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2559. **โครงการจัดทำยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมกับต่างประเทศ และความร่วมมือระหว่างประเทศของกระทรวงอุตสาหกรรม.** (Online). เข้าถึงจาก http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/study_report/final_intl_strategy.pdf/150816: 2559. (สืบค้นวันที่ 29 ตุลาคม 2559).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. **เจาะลึกการลงทุนใน (Eastern Economic Corridor: EEC) พื้นที่ยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0.** (Online). เข้าถึงจาก <https://www.mmthailand.com/eec-thailand-4-0/200317>: 2560. (สืบค้นวันที่ 24 มกราคม 2560).

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. 2555. **แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ พ.ศ.2555-2574**. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.

Bazeley, P. 2013. **Qualitative Data Analysis: Practical Strategies**. London: Sage publication.

Creswell, J. W. 2014. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 4th edition. Thousand Oaks, CA: Sage.

Denscombe, M. 2007. **The Good Research Guide: for Small Scale Social Research Project**. 3rd edition. New York: The McGraw-Hill Companies.

Gray, E.D. 2014. **Doing Research in the Real World**. 3th edition. London: Sage publications.

Greg et al., 2013. **Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research**. London: Sage publications.

Jreisat, E.J. 2012. **Globalism and Comparative Public Administration**. Boca Raton: CRC Press.