

ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
และความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ
ภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

A Study of the Causal Factors of Human Resource Management on the
Organizational Commitment and Competitive Advantages in the Context of
Eastern Economic Corridor of Thailand

วรเดช เพลิดพริง*นิลุบล ศิวบรรวัฒนา*

Woradech Pleodpring* Nilubon Sivabrovornvatana*

มหาวิทยาลัยศรีปทุม*

Sripatum University*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร 3) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน 4) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร 5) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน 6) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน 7) เพื่อพัฒนาแบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม เชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหัวหน้าองค์กร จำนวน 7 ราย เชิงปริมาณ ประชากร คือ บริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 175 บริษัท ในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกใช้ตัวอย่างจำนวน 440 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางอ้อมผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันในองค์กรต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันในองค์กรต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน และความผูกพันในองค์กรส่งผลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถสร้างเป็นแบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทยได้

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันในองค์กร,
ความได้เปรียบในการแข่งขัน

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the impacts of human resource management on human resource development, 2) to study the impacts of human resource management on organizational commitment, 3) to study how human resource management can, directly and indirectly, enhance the competitive advantage, 4) to study the impacts of human resource development on organizational commitment, 5) to study how human resource development can, directly and indirectly, enhance the competitive advantage, 6) to study how organizational commitment directly enhances its competitive advantage and 7) to develop a study model of human resource management that affects organizational engagement in order to create competitive advantages. This research uses mixed research models; 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 in the Eastern Economic Corridor Project (EEC). A total of 440 samples were selected by stratified sampling method. The data were analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM).

The results showed that Human resource management directly affects human resource development, organizational commitment and competitive advantage. Human resource management has an indirect effect through human resource development and organizational commitment on competitive advantages. Human resource development directly affects organizational commitment and competitive advantage. Human resource development has an indirect effect through organizational commitment to competitive advantage. And organizational commitment directly affects the competitive advantage and can create a model for studying of the causal factors of human resource management on the organizational commitment and competitive advantages in the context of Eastern Economic Corridor of Thailand.

Keywords: Human resource management, Human resource development, Organizational commitment, Competitive advantage.

บทนำ

ภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลกทางด้านการลงทุนและการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลีรวมทั้งอาเซียนเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนด้วยประชากรของเอเชียกว่า 3,500 ล้านคน คิดเป็น 32% ของ GDP โลก ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย และเป็นกลุ่มยุทธศาสตร์ของประชาคมอาเซียนในด้านการผลิต การค้า การส่งออกและการขนส่ง ประเทศไทยเป็นตำแหน่งที่ดีที่สุดในการลงทุนในอาเซียนเพื่อเชื่อมเอเชียและเชื่อมโลก โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการพัฒนาพื้นที่ที่ต่อยอดความสำเร็จมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Sea Board Development Program: ESB) ซึ่งดำเนินมาตลอดกว่า 30 ปีที่ผ่านมา โดยในครั้งนี้นักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีเป้าหมายหลักในการเติมเต็มภาพรวมในการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งจะ

เป็นการยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว โดยในระยะแรกจะเป็นการยกระดับพื้นที่ในเขต 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ให้เป็นพื้นที่เขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกโดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2559)

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นอุตสาหกรรมต่อยอด 5 อุตสาหกรรมอนาคต ได้รับการส่งเสริมการลงทุน มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและบริการ จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและนำภาคอุตสาหกรรมไปสู่อนาคต โดยอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต้องปรับตัวเข้าสู่ภาวะการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก การแข่งขันไม่ใช่เพียงการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของโลกเท่านั้น ประเทศไทยต้องมุ่งพัฒนาในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มของทางเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคต อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยสู่การเป็น 1 ใน 10 ของผู้ผลิตรายานยนต์โลก ดังนั้นการกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคต จึงเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนา อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสู่ความยั่งยืนในเวทีโลก การก้าวสู่อุตสาหกรรมอนาคต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมาก การขยายอุตสาหกรรมโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ จำเป็นต้องใช้งานที่มีทักษะ ความสามารถ เฉพาะด้านเข้ามาร่วมงานกับผู้ประกอบการ ทั้งภาคบริหาร ภาคการผลิต และภาคสนับสนุน โดยประมาณการความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปี พ.ศ. 2560 พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2570 มีความต้องการแรงงาน จำนวน 10,036 คน 21,897 คนและ 47,732 คนตามลำดับ (โสธญา พิภลหอม, 2561) แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เพื่อให้บรรลุการส่งมอบบริการที่เพิ่มขึ้นและผลกำไร ต้องมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอาจถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงความสามารถของพนักงานนำมาซึ่งความผูกพันในองค์กรและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน (Gberevbie, D. E., 2012) และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันในองค์กร เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่สำคัญสำหรับองค์กรในการบรรลุความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Kadiresan, V., et al., 2015) การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหากมีการจัดการอย่างเหมาะสม (Berber, N., 2011)

จากที่กล่าวมาอุตสาหกรรมยานยนต์เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมอนาคต ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ใน 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และมีแนวโน้มการขยายตัวสูงขึ้นมีตำแหน่งงานใหม่เพิ่มขึ้น ความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากความได้เปรียบทางด้านกายภาพแล้วความได้เปรียบทางด้านบุคลากรยังน่าจะมีส่วนสำคัญในความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้ประกอบการธุรกิจยานยนต์และชิ้นส่วนในโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนเพื่อค้นหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อน

ประสิทธิภาพขององค์กร ความสำเร็จของแต่ละองค์กรใช้ความรู้และความสามารถของพนักงานในการสร้างผลกำไรมากขึ้น และเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
3. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
5. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
6. ศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
7. พัฒนาแบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระบบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประวัติศาสตร์แสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กรและมีแนวคิดว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (MHA) เป็นส่วนประกอบหลักของรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรของมนุษย์เพิ่มมูลค่าให้กับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร ดังนั้นจึงต้องรักษาด้านบุคคล รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถมีลักษณะเป็นทฤษฎีที่เป็นระบบ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติมาใช้ในการจัดการทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพภายในเชิงกลยุทธ์ธุรกิจระบบและบริบทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Beer, 2015) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะคล้ายกันในหลายๆ องค์กร อาจมีการพัฒนาไปสู่รูปแบบการจัดการที่เหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด เพื่อประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ในขณะที่มุมมองที่กว้างจะช่วยให้เพิ่มความมุ่งมั่นในระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูง (HPWS) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร (Kaufman, 2012) ทฤษฎีทุนมนุษย์กล่าวว่า องค์กรที่ลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เพราะความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถช่วยให้ควบคุมประสิทธิภาพการผลิตได้ องค์กรสามารถเลือกซื้อหรือพัฒนาทรัพยากรที่ถูกควบคุมโดยตัวแปรภายนอกเช่น สหภาพแรงงาน, กฎระเบียบและค่าใช้จ่าย (Becker, 1964) (Crook et al., 2011)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยึดหลัก 3 ทฤษฎีเพื่ออธิบายการสร้างความสำเร็จและสร้างความสำเร็จสำหรับบทบาทและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic theory) ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological theory) และทฤษฎีระบบ (Systems theory) ทั้ง 3 ทฤษฎีหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเปรียบเทียบสามขาที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมซึ่งในขาแต่ละข้างรวมกันเป็นฐานสำหรับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Swanson & Holton, 2001)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

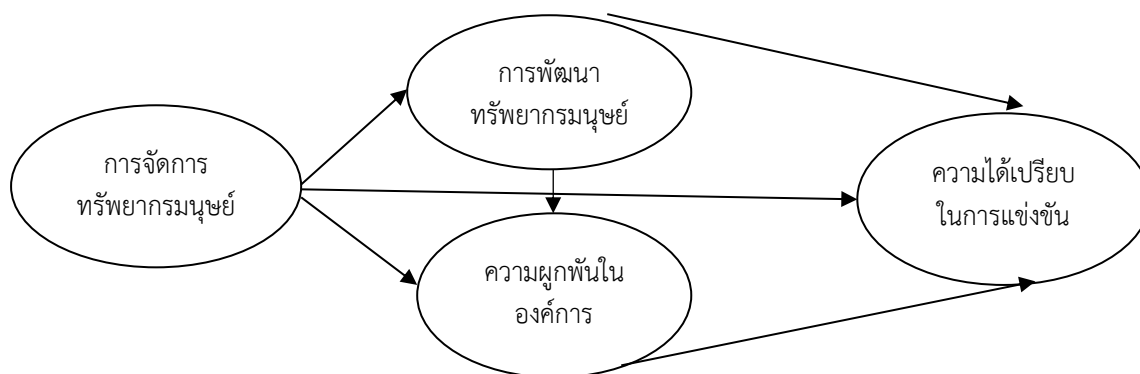
การวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันเกิดขึ้นในสาขาสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมและได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในด้านพฤติกรรมขององค์กร (Meyer et al., 2004) ความผูกพันในองค์กรได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและผลงานของพนักงานในองค์กร (Nagar, 2012) ถูกกำหนดให้เป็นสิ่งที่ติดตัวมากับพนักงานว่าเป็น "ความสัมพันธ์ของการระบุตัวบุคคลกับการมีส่วนร่วมในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง" ความผูกพันในองค์กรยังอธิบายถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานพยายามสร้างประสิทธิผลขององค์กรในฐานะสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร (Mowday et al., 1979, 1982)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความได้เปรียบในการแข่งขัน

ทฤษฎีว่าด้วยฐานทรัพยากรมุ่งเน้นความสนใจไปที่ทรัพยากรภายในขององค์กรเป็นวิธีการจัดระเบียบกระบวนการและการได้รับความได้เปรียบในการแข่งขัน Barney ระบุว่าสำหรับทรัพยากรที่มีศักยภาพในฐานะแหล่งที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนจะต้องมีเกณฑ์ได้แก่ มีค่า หายาก เลียนแบบไม่ได้ และไม่สามารถทดแทนได้ (Barney, 1991) ทฤษฎีว่าด้วยฐานทรัพยากรเป็นสหวิทยาการที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในการคิด (Fahy & Smithee, 1999) มุมมองของทรัพยากรคือ สหวิทยาการที่ได้รับการพัฒนาภายในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, จริยธรรม, กฎหมาย, การจัดการ, การตลาด, การจัดการห่วงโซ่อุปทานและธุรกิจทั่วไป (Hunt, 2013)

กรอบแนวคิดการวิจัย

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



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

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

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ผู้บริหารระดับกลางหรือผู้บริหารระดับสูงกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต 7 ท่าน

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต รวม 175 บริษัท (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) ใช้ตัวอย่างจำนวน 440 ตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) (จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์) สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จากผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง บริษัทละ 3 คน ได้จำนวนตัวอย่างที่สมบูรณ์จำนวน 440 ตัวอย่าง

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เก็บและรวบรวมข้อมูลจาก 1) การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยผู้บริหารองค์การจำนวน 7 คน และ 2) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงขององค์การจำนวน 440 คน ด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ จากแหล่งข้อมูลการวิจัยในส่วนนี้ คือ ผู้บริหารในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต ที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่ไทยมีศักยภาพในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) จำนวน 175 บริษัท

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในองค์กร และความได้เปรียบในการแข่งขัน และผ่านขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่มีคุณภาพด้วย ค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) เฉลี่ยเท่ากับ 0.89 จากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 9 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 และ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อต้องการพิสูจน์ ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของตัวแปรต่างๆ คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน และความได้เปรียบในการแข่งขัน 5 ด้าน (Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K., 1977)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ PCA (Principal Component Analysis) โดยกำหนดจำนวนองค์ประกอบเป็น 1 องค์ประกอบ สำหรับแต่ละปัจจัยสกัดน้ำหนักของตัวแปรสังเกตในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน
2. ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Model :SEM) ยืนยันแบบจำลองที่สร้างขึ้น ทดสอบความสอดคล้องด้วยดัชนี 6 ได้แก่ χ^2/df , CFI, GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR
3. การใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบสมมติฐานทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

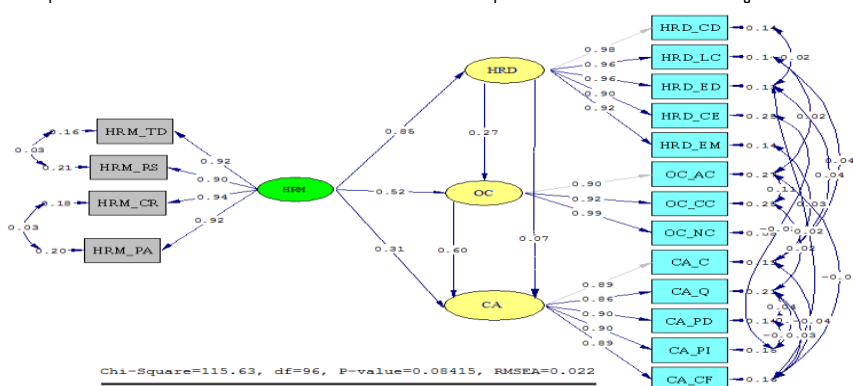
ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารองค์การอุตสาหกรรมยานยนต์พบว่า ผู้บริหารองค์การเห็นว่าปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันในองค์การ มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับการศึกษาเชิงปริมาณของแบบจำลอง “ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย” โดยแบบจำลองมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ได้แก่ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.204$, CFI = 1.000, GFI = 0.970, AGFI = 0.950, RMSEA = 0.022 และ SRMR = 0.026 ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 6 ดัชนี ได้ผลดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.85
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีผลทางตรงต่อความผูกพันในองค์การ (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีผลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.31 และมีผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านความผูกพันในองค์การ (OC) ต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) มีผลต่อความผูกพันในองค์การ (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.27
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) มีผลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 และมีผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านความผูกพันในองค์การ (OC) ต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16
6. ความผูกพันในองค์การ (OC) ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.60
7. พัฒนาเป็นแบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทยได้ ดังตารางที่ 1 ภาพที่ 1 และสมการที่ 1 และสมการที่ 2

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

ปัจจัยผล	อิทธิพลของปัจจัยสาเหตุ								
	การจัดการทรัพยากรมนุษย์			การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			ความผูกพันในองค์กร		
	รวม	ทางอ้อม	ทางตรง	รวม	ทางอ้อม	ทางตรง	รวม	ทางอ้อม	ทางตรง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ t-test	0.85	-	0.85	-	-	-	-	-	-
ความผูกพันในองค์กร t-test	20.05	-	20.05	-	-	-	-	-	-
ความได้เปรียบในการแข่งขัน t-test	0.75	0.23	0.52	0.27	-	0.27	-	-	-
	16.33	4.09	7.64	4.13	-	4.13			
ความได้เปรียบในการแข่งขัน t-test	0.82	0.51	0.31	0.23	0.16	0.07	0.60	-	0.60
	17.90	7.98	4.71	3.40	3.79	1.17	10.38	-	10.38

จากภาพที่ 1 ความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) และความผูกพันในองค์กร (OC) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) และ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ผ่านความผูกพันในองค์กร (OC)



ภาพที่ 1 แสดงแบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีผลมาจากการอบรมและพัฒนา (HRM_TD) การสรรหา และการคัดเลือก (HRM_RS) ค่าตอบแทนและรางวัล (HRM_CR) และการประเมินประสิทธิภาพ (HRM_PA) ด้วยน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 0.90 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) มีผลมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาอาชีพ (HRD_CD) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ (HRD_LC) ด้านการพัฒนาพนักงาน (HRD_ED) ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (HRD_CE) และด้านแรงจูงใจพนักงาน (HRD_EM) ด้วยน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 0.96 0.96 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ

3. ความผูกพันในองค์กร (OC) มีผลมาจากความผูกพันทางด้านความรู้สึก (OC_AC) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (OC_OC) และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (OC_NC) ด้วยน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 0.92 และ 0.99 ตามลำดับ

4. การความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA) มีผลมาจากต้นทุน (CA_C) คุณภาพ (CA_Q) ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ (CA_PD) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (CA_PI) การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (CA_CF) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 0.86 0.90 0.90 และ 0.89 ตามลำดับ

เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันในองค์กร (OC)} = 0.52 (\text{การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)}) + 0.27 (\text{การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)}) \dots \text{สมการที่ 1}$$

จากสมการที่ 1 ระดับความผูกพันในองค์กรสามารถหาได้จากน้ำหนักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

$$\begin{aligned} \text{ความได้เปรียบในการแข่งขัน (CA)} &= 0.60 (\text{ความผูกพันในองค์กร (OC)}) \\ &+ 0.31 (\text{การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM)}) \\ &+ 0.07 (\text{การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)}) \dots \text{สมการที่ 2} \end{aligned}$$

จากสมการที่ 2 ระดับความได้เปรียบในการแข่งขันสามารถหาได้จากน้ำหนักของความผูกพันในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรแฝงเป็นองค์ประกอบที่เป็นองค์รวมของการอบรมและพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและรางวัล และการประเมินประสิทธิภาพ มีอิทธิพลทางตรงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบเช่นกัน ทำให้สามารถอธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงาน การเพิ่มขีดความสามารถ และแรงจูงใจพนักงาน สอดคล้องบางส่วนกับการวิจัยของ Richman (2015) พบว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ไม่สามารถดำรงอยู่ได้หากปราศจากคุณค่าที่สูงจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการวิวัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากรากฐานของการถ่ายทอดความรู้ของมนุษย์ไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เผยให้เห็นว่าอิทธิพลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการเมืองได้เพิ่มความต้องการให้องค์การมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานในด้านความยืดหยุ่น นวัตกรรม และความสามารถ การทบทวนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อการเป็นผู้นำองค์กร

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรแฝงเป็นองค์ประกอบที่เป็นองค์รวมของการอบรมและพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและรางวัล และการประเมินประสิทธิภาพ มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบเช่นกัน ทำให้สามารถอธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันในองค์กรเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน สอดคล้องบางส่วนกับการวิจัยของ (Bal, Y., et al., 2014) ที่พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สอดคล้องบางส่วนกับการวิจัยของ (Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B., 2013) ที่พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ที่เชิงบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงาน และสอดคล้องบางส่วนกับการวิจัยของ (Camelo-Ordaz, C., et al., 2011) พบว่าปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างนวัตกรรมโดยการสร้างความผูกพันทางอารมณ์ที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่จะแบ่งปันความรู้

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการวิจัยนี้ได้แก่ การอบรมและพัฒนา การสรรหาและการคัดเลือก ค่าตอบแทนและรางวัล และการประเมินประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และการมุ่งเน้นที่ลูกค้า การเพิ่มขึ้นของระดับการจัดการทรัพยากรทั้ง 4 ตัวแปรย่อมจะทำให้ความได้เปรียบทางการแข่งขันสูงขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ (Berber, N., 2011) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหากมีการจัดการอย่างเหมาะสม (Saha, N., & Gregar, A., 2012) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งมนุษย์เป็นแหล่งเก็บความรู้และที่มาหลักของความรู้ ที่ช่วยให้องค์การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการได้ตอบและการรวบรวมข้อมูลระหว่างบุคคลภายในองค์การ ช่วยเพิ่มมูลค่าของกระบวนการพัฒนาความรู้จะนำพาองค์การไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการถ่ายทอดความรู้เฉพาะบุคคลไปสู่ความรู้ส่วนรวม ขณะที่ (Emeagwal, L., & Ogbonmwan, K. O., 2018) พบว่า การปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทุนมนุษย์และความผูกพันของพนักงาน ตามความสัมพันธ์ของสมมติฐานการพัฒนาทุนมนุษย์และความผูกพันของพนักงานมีผลกระทบต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการวิจัยนี้เป็นตัวแปรแฝงเป็นองค์ประกอบที่เป็นองค์รวมของการพัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงาน การเพิ่มขีดความสามารถ และแรงจูงใจพนักงาน ขององค์การ เช่นเดียวกับความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรแฝงเป็นองค์รวมของความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน อิทธิพลทางตรงที่เกิดขึ้นจึงเป็นอิทธิพลในลักษณะองค์ประกอบต่อองค์ประกอบ ซึ่งกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ตัวแปร ย่อมส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 3 ตัวแปรในทิศทางเดียวกัน งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างวิเคราะห์แบบจำลองที่สร้างขึ้นครั้งเดียวพร้อมกันทุกตัวแปร จึงเป็นงานวิจัยที่มีข้อจำกัดในเรื่องการหาผลงานวิจัยสนับสนุนหรือขัดแย้ง งานวิจัยที่ทบทวนวรรณกรรมแล้วเทียบเคียงกันได้บางส่วนคือ งานวิจัยของ (Gberevbie, D. E., 2012) ที่พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน นำมาซึ่งความผูกพันในองค์การและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยของ (Uraon, R. S., 2018) พบว่า ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานกลายเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานและความผูกพันอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาพนักงาน การเพิ่มขีดความสามารถ และ แรงจูงใจพนักงาน ย่อมจะส่งผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และการมุ่งเน้นที่ลูกค้า ซึ่งการเพิ่มขึ้นของ

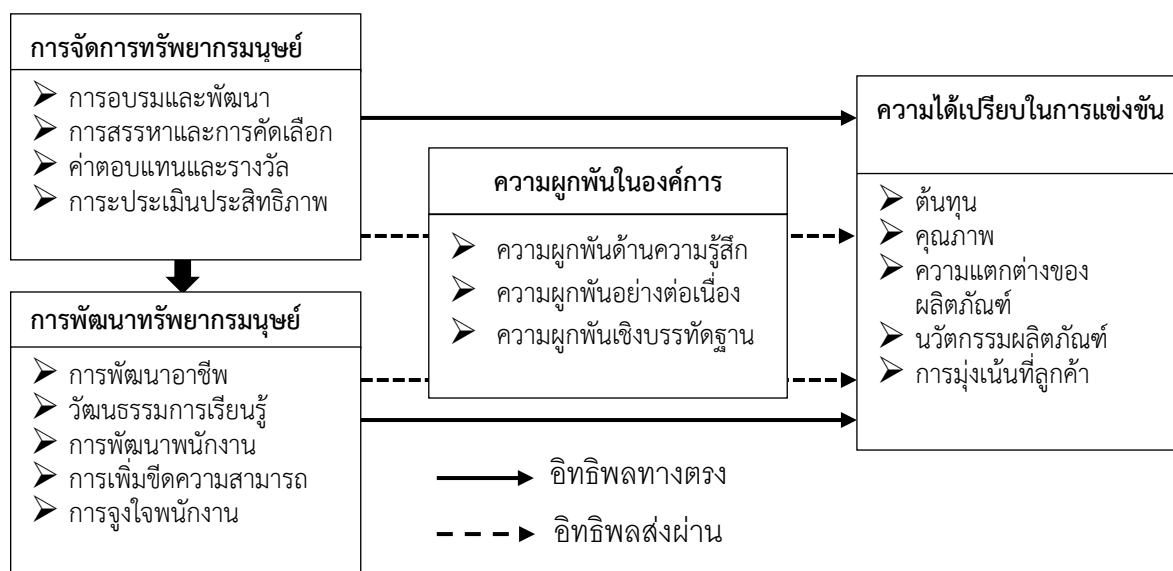
ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ตัวแปรย่อมจะทำให้ความได้เปรียบทางการแข่งขันสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Mehta, S., 2011) ที่พบว่า หากองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานในองค์การจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และจากการศึกษา (Poojitha, V., & Rama Devi, V., 2012) พบว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่หากมีการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เหมาะสมในงานที่ถูกต้องด้วยทักษะและการฝึกอบรมที่เหมาะสม องค์การจะประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. ความผูกพันในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ความผูกพันในองค์การและความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นตัวแปรแฝงเป็นองค์ประกอบทั้งสองตัวแปร เกิดจากตัวแปรย่อย ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจากตัวแปรย่อยขององค์ประกอบความผูกพันในองค์การได้แก่ ความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ย่อมส่งผลให้ความได้เปรียบในการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยนอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า การเปลี่ยนแปลงของความได้เปรียบในการแข่งขันยังมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผ่านความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีมิติที่ซับซ้อนแต่สามารถอธิบายได้ด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง งานวิจัยในครั้งนี้จึงมีข้อจำกัดในเรื่องงานวิจัยที่สนับสนุนที่มีลักษณะเดียวกัน งานวิจัยที่สนับสนุนบางส่วนได้แก่ การศึกษาของ (Ismail, D., & Alam, S. S., 2017) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือและความผูกพันที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและการลงทุนทำให้ประสบความสำเร็จ และการศึกษาของ (Dyahrini, W., & Primiana, I., 2018) พบว่า ความผูกพันในองค์การมีผลกระทบต้ออิทธิพลเชิงบวกต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่จากผลการคำนวณความผูกพันของบริษัทได้รับค่าดี ผ่านการคำนวณดัชนีชีวิตที่สมดุลสี่มุมมอง ได้แก่ การเจริญเติบโตและการเรียนรู้กระบวนการทางธุรกิจภายใน มุมมองลูกค้า และมุมมองทางการเงินให้ผลการดำเนินงานที่มีมูลค่า

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ทั้ง 6 ข้อนี้ นำมาตอบเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 7 เป็นการสร้างแบบจำลองความได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตที่เป็นผลมาจากตัวแปรต้น 3 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันในองค์การในรูปของตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ วิเคราะห์ด้วยความสมการความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลของการศึกษาสามารถอธิบายได้ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมหรืออิทธิพลส่งผ่าน โดยตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันในองค์การ มีทั้งอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน และอิทธิพลทางอ้อมที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผ่านความผูกพันในองค์การไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน (ดังภาพที่ 2) ในขณะที่ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบทั้ง 4 ถูกสร้างขึ้นจากตัวแปรย่อยแต่ละด้านที่สามารถบอกน้ำหนักของตัวแปรได้ด้วย นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ยังเป็นการศึกษาความได้เปรียบในการแข่งขันในมุมที่เป็นการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มาอธิบายในเชิงปริมาณที่สามารถบอกน้ำหนักหรืออิทธิพลได้ด้วยตัวแบบที่ได้ เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย เพื่อประกอบในการพิจารณาและเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยสามารถนำมาสร้างโมเดลงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย

สรุป

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย พบว่า

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กร
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กร
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน
6. ความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

7. จากผลการวิจัยในตัวแบบจำลองศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันในบริบทของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย เป็นไปตามพารามิเตอร์ที่กำหนดจึงเห็นว่าแบบจำลองนี้สามารถนำไปใช้ในการจัดการและการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อประโยชน์ความได้เปรียบในการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากรากฐานของการถ่ายทอดความรู้ของมนุษย์ไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เผยให้เห็นว่าอิทธิพลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการเมืองได้เพิ่มความต้องการให้องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานในด้านความยืดหยุ่น นวัตกรรม และความสามารถ คุณลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงและทักษะที่ถ่ายทอดผ่านการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนควรให้ความสำคัญของความผูกพันในองค์การทางด้านอารมณ์เป็นสื่อกลางในการแบ่งปันความรู้ การสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือและความผูกพันมีต่อความสัมพันธ์ที่สำคัญ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหากมีการจัดการอย่างเหมาะสม ช่วยเพิ่มมูลค่าของกระบวนการพัฒนาความรู้นี้จะนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการถ่ายทอดความรู้เฉพาะบุคคลไปสู่ความรู้ส่วนรวม

3. สำหรับองค์กรใด ๆ จะมีผลกำไรที่ดีต้องมีพนักงานที่มีความสามารถในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอาจถูกมองว่าเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงความสามารถของพนักงาน ซึ่งองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก จึงเปรียบเสมือนแผนที่ของผู้บริหารองค์กรยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้กับกระบวนการทางการบริหารขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอาจมีความแตกต่างในบริบทของประเภทธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ดังนั้นข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลในบริบทที่แตกต่าง และให้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีที่จะเข้ามาที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการทดแทนของมนุษย์

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). ข้อมูลโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงสถิติโรงงานที่ได้รับอนุญาตฯ รายเดือน และรายปี ตาม พระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535. เรียกใช้เมื่อ 18 ตุลาคม 2562 จาก <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2559). **โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0**. เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2563 จาก <https://www.eeco.or.th>.
- โสธรญา พิกุลหอม. (2561). **ความต้องการแรงงานไทยในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561 – 2570)**. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 1(1), 1-18.

- Bal, Y., et al. (2014). **Determining the influence of HRM practices On increasing organizational commitment: an empirical research from turkey.** In Human capital without borders: knowledge and learning for quality of life; proceedings of the management, knowledge and learning international conference. เรียกใช้เมื่อ 6 มกราคม 2563 จาก <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-09-3/papers/ML14-674.pdf>.
- Barney, J. (1991). **Firm resources and sustained competitive advantage.** *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Beer, M. (2015). **HRM at a crossroads: comments on 'evolution of strategic HRM through two founding books: A 30th anniversary perspective on development of the field'.** *Human Resource Management*, 54(3), 417-421.
- Berber, N. (2011). **Human resource management in function of creating the strategic competitive advantage.** In I International Symposium EMC. เรียกใช้เมื่อ 4 ธันวาคม 2562 จาก <http://www.tfzr.uns.ac.rs/stari/emc2012/emc2011/Files/A%2008.pdf>.
- Becker, G. (1964). **Human Capital.** New York, NY: Columbia University Press.
- Camelo-Ordaz, C., et al. (2011). **The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: the mediating role of affective commitment.** *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1442-1463.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr, D. J. (2011). **Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance.** *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443-456.
- Dyahrini, W., & Primiana, I. (2018). **Organizational Commitment, Competitive Advantage, Influence on Performance Cooperative in West Java Region.** *International Journal Of Business, Economics and Law*. เรียกใช้เมื่อ 22 พฤศจิกายน 2562 จาก http://ijbel.com/wp-content/uploads/2018/08/ijbel5_203.pdf.
- 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.
- Fahy, J., & Smithee, A. (1999). **Strategic marketing and the resource based view of the firm.** *Academy of marketing science review*, 10(1), 1-21.
- Kaufman, B. E. (2012). **Strategic human resource management research in the United States: A failing grade after 30 years?** *The Academy of Management Perspectives*, 26(2), 12-36.
- Gberevbie, D. E. (2012). **Impact of human resource development and organizational commitment on financial sector employees in Nigeria.** *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University-Economics*, 59(2), 29-41.

- Hunt, S. D. (2013). **A general theory of business marketing: RA theory, Alderson, the ISBM framework, and the IMP theoretical structure.** *Industrial Marketing Management*, 42(3), 283-293.
- Kadiresan, V., et al. (2015). **Performance appraisal and training and development of human resource management practices (HRM) on organizational commitment and turnover intention.** *Asian Social Science*, 11(24), 162.
- 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.
- 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).
- Ismail, D., & Alam, S. S. (2017). **Trust, commitment, and competitive advantage in export performance of SMEs.** *Gadjah Mada International Journal of Business*, 19(1), 1.
- Mehta, S. (2011). **Human Resource Development For Competitive Advantage.** *Zenith International Journal of Multidisciplinary Research*. เรียกใช้เมื่อ 22 พฤศจิกายน 2562 จาก https://www.researchgate.net/profile/SandhyaMehta/publication/303277796_HUMAN_RESOURCE_DEVELOPMENT_FOR_COMPETITIVE_ADVANTAGE/links/573ad0c908ae9f741b2cc285/HUMAN-RESOURCE-DEVELOPMENT-FOR-COMPETITIVE-ADVANTAGE.pdf.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). **Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model.** *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). **Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). **The measurement of organizational commitment.** *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- 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>.
- Nagar, K. (2012). **Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout.** *VIKALPA: Journal for Decision Makers*, 37(2), 43–60.
- Ovesni, K. (2017). **Interplay Between the Human Resource Development Activities and Organizational Commitment.** *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 40-52.
- Poojitha, V., & Rama Devi, V. (2012). **HRD—a source for competitive advantage.** *Review Of Research*, 1(7), 56-72.

- Richman, N. (2015). **Human resource management and human resource development: Evolution and contributions.** Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership, 1(2), 120-129.
- 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.
- Saha, N., & Gregar, A. (2012). **Human resource management: As a source of sustained competitive advantage of the firms.** International Proceedings of Economics Development and Research, 46(1), 1-5.
- Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2013). **An examination of human resource managementpractices' influence on Organizational Commitment and Entrenchment.** BAR Brazilian Administration Review, 10(1), 57-76.
- Swanson, R.A. &Holton, E.F. (2001). **Foundations of Human Resource Development.** San Francisco: Berrett-Koehler.
- 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.