

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย

ณัฐธราลักษณ์รายา คณานุรักษ์¹

ณัฐพงษ์ แท้มแก้ว^{2*}

สุพัฒน์ ชีรเวชเจริญชัย³

Received 18 July 2024

Revised 30 September 2024

Accepted 30 September 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะของนักบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย (2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย และ (3) การมีส่วนร่วมที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานผู้เกี่ยวข้องในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก 17 โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะนักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วม มีผลเชิงบวกต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 78 ดังนั้น ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ควรใช้ผลการวิจัยในการพัฒนามาตรฐานคุณสมบัติของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นที่คุณลักษณะนักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเชิงจริยธรรมของผู้นำและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสร้างความยั่งยืนในองค์กร

คำสำคัญ: คุณลักษณะของนักบริหาร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การมีส่วนร่วม สมรรถนะ

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

* Corresponding author e-mail: nattapong.tam@krirk.ac.th

CAUSAL FACTORS AFFECTING THE COMPETENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGERS AUTOMOTIVE PARTS INDUSTRY IN THAILAND

Nutcharaluckraya Khananurux¹

Nattapong Tamkaew^{2*}

Supat Teravecharoenchai³

Abstract

This study aims to: (1) examine the characteristics of executives that affect the competency of human resource management executives in the automotive parts industry in Thailand, (2) study ethical leadership that influence the competency of human resource management executives in the automotive parts industry in Thailand, and (3) investigate the effect of participation on the competency of human resource management executives in the automotive parts industry in Thailand. This research adopts a quantitative approach, with the population consisting of employees involved in human resource management from 17 automotive parts manufacturing plants. Data were collected through questionnaires from a sample of 400 participants, and the analysis was conducted using multiple regression analysis.

The findings reveal that good executive characteristics, ethical leadership, and participation positively and significantly influence the competency of human resource management executives in the automotive parts industry in Thailand, with a statistical significance level of .000, and the model's predictive power at 78%. Therefore, business operators in the automotive parts industry should use the research findings to develop human resource management executive standards, focusing on good executive characteristics, ethical leadership, and participation to enhance the competency of human resource management in their organizations. Additionally, ethical leadership skills development and opportunities for employee participation in decision-making should be promoted, as these measures will increase management efficiency and foster sustainability within the organization.

Keywords: Executive Characteristics, Ethical Leadership, Participation, Competency

^{1 2 3} Faculty of Business Administration, Krirk University

* Corresponding author e-mail: nattapong.tam@krirk.ac.th

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันบริบทโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการแข่งขันของธุรกิจทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับระหว่างประเทศ อันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รัฐบาลได้พลิกโฉมประเทศไทยในการพัฒนาไปสู่ทักษะแห่งอนาคต โดยการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) (2565) ที่เน้นการพัฒนาประเทศและธุรกิจภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมพร้อมกับการพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรควบคู่กัน (Delahaye, 2005) โดยน้อมนำ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนา รวมทั้งเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ตลอดจนยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจเติบโต สังคมก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการรักษาสังแวดล้อมอย่างสมดุลในระยะยาว (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570) (2565) การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงตามสายงานอย่างต่อเนื่องเป็นการเพิ่มสมรรถนะให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ธุรกิจมีการพัฒนาก้าวสู่คนวัตกรรมการใหม่อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยสำคัญของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคตต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่มีอุตสาหกรรมต่อยอดตามนโยบายการพัฒนา บนพื้นที่ 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่เดิมในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (ไทยรัฐออนไลน์, 2560) รัฐบาลจึงมีนโยบายจัดทำโครงการ เพื่อให้เป็นเขตฐานเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน (กรุงเทพธุรกิจ, 2564) เป็นศูนย์กลางด้านการลงทุนระดับโลก ตามเป้าหมายส่งเสริมพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) โดยแบ่งออกเป็น 5 อุตสาหกรรมเดิมที่ประเทศมีศักยภาพต่อยอด (First S-Curve) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ กับ 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) ซึ่งจะดำเนินการในภาคตะวันออกให้เป็นเขตอุตสาหกรรมพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนเพื่อรองรับธุรกิจภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคตให้เชื่อมโยงกันตามโซ่ห่วงคุณค่าต่อไป

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมกับประเทศอื่น ซึ่งเป็นหนึ่งในแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา ภายใต้แผนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ที่ต้องการยกระดับการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่สามจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างยิ่ง (ลัดดาวัลย์ แก่นจักร, 2560) การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การมีทัศนคติที่ดี การปลูกฝังและเพิ่มความยุติธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและอื่น ๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่พึงมีในการปฏิบัติงานเพื่อให้

องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ได้ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ต่าง ๆ และในแต่ละประเภทของอุตสาหกรรมนั้น

สำหรับภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยนับเป็นอุตสาหกรรมหลักสำคัญที่สร้างมูลค่าการเติบโตให้เศรษฐกิจ จนก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียน ลำดับที่ 15 ของประเทศผู้ผลิตรถยนต์ของโลกในปี 2554 รวมถึงเป็นฐานการผลิตจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในภูมิภาคอาเซียนอีกด้วย เพราะฉะนั้น ภาครัฐต้องการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อยกระดับขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2564) ด้วยการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมตามช่วงระยะเวลา โดยการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมชิ้น เมื่อปี พ.ศ. 2545-2549 และปี พ.ศ. 2550-2554 ปี พ.ศ. 2555-2559 เป็นลำดับเรื่อยมา จนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562-2566 โดยเน้นความสำคัญด้านเทคโนโลยีโลก เพื่อบู่มงหวังรักษาอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยให้ก้าวทันต่อความต้องการแห่งอนาคต (สถาบันยานยนต์, 2561) และหวังให้อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยได้มีการพัฒนาเติบโตต่อไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

อย่างไรก็ดี ประเทศไทยมีการลงทุนด้านนวัตกรรมทุนมนุษย์ที่สูงขึ้น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการตั้งแต่ระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เป็นการรองรับความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างของปัจเจกและองค์กรในสังคมให้ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรองรับความต้องการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเสมือนหนึ่งของห่วงโซ่มูลค่าของโลก (Global Value Chain) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) อีกทั้งเน้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ทั้งด้านการผลิต การบริการ และนวัตกรรมเข้ามาช่วยเพิ่มมูลค่าผลผลิตให้กับสินค้าและงานบริการมากขึ้น เช่น การประดิษฐ์หุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ์ และรถยนต์ไฟฟ้า เป็นต้น ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีการเตรียมความพร้อมการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมสอดคล้องทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก

ในปัจจุบันที่สภาวะแวดล้อมทางธุรกิจและเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร ในการเผชิญหน้ากับความท้าทายที่มาจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ หนึ่งในนั้นคือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม (Brown et al., 2005) การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรและผู้บริหาร เกิดความผูกพันในงาน ส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ การสร้างส่วนร่วมภายในองค์กรยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ การที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร จะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Yukl, 2010) ซึ่งการพัฒนาส่วนร่วมนี้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ที่มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสให้เกิด

การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน และยังช่วยให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารจัดการองค์กรในระยะยาว

จากที่กล่าวมานี้ การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านความสามารถทางเทคนิค ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการสร้างส่วนร่วมที่เหมาะสมในบริบทที่ท้าทายของสังคมโลกยุคใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในที่สุด

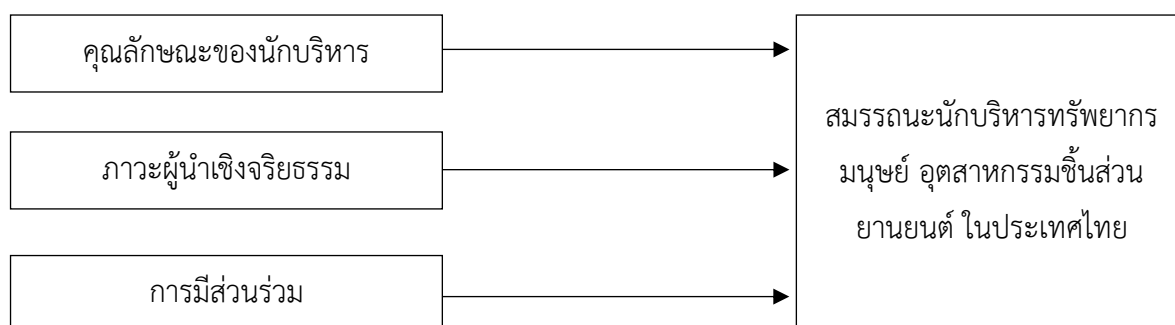
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของนักบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของนักบริหารมีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย
3. การมีส่วนร่วมมีผลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบริหาร (Leadership Attributes) ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในวงการวิชาการ เนื่องจากความสามารถของนักบริหารมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร หนึ่งในทฤษฎีที่สำคัญคือ ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theory of Leadership) ซึ่งมุ่งเน้นที่คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี โดยนักวิจัยในสายนี้เชื่อว่าคุณลักษณะทางกายภาพและจิตใจบางอย่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ความมั่นใจในตนเอง ความฉลาด และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคคลอื่น (Northouse, 2018). การศึกษาของ Zaccaro et al. (2017) เสริมว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์เป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ การวิจัยในลักษณะนี้มักนำเสนอว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารคนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กร นอกจากนี้ ทฤษฎีสถานการณ์ผู้นำ (Situational Leadership Theory) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทฤษฎีนี้ระบุว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถประเมินสถานการณ์ที่เผชิญหน้าและใช้วิธีการนำที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจที่เด็ดขาดในกรณีฉุกเฉิน หรือการให้คำปรึกษาและสนับสนุนในกรณีที่ต้องการพัฒนาบุคลากร (Hersey et al., 2007) Graeff (1997) อธิบายเพิ่มเติมว่าความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความสอดคล้องกับสถานะขององค์กรในช่วงเวลาต่าง ๆ การบริหารในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กรเพิ่มขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแนวคิดที่เน้นถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการบริหารองค์กรและการนำทีม โดยผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีบทบาทในการสร้างมาตรฐานทางศีลธรรมสูงให้กับตนเองและองค์กร ผ่านการทำงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม นักวิชาการที่ศึกษาแนวคิดนี้ เช่น Brown et al. (2005) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าเป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในคุณธรรม โดยผู้นำจะปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความยุติธรรม การศึกษาของพวกเขาแสดงให้เห็นว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการเพิ่มพูนความไว้วางใจจากลูกน้อง แต่ยังสร้างความยั่งยืนให้กับการทำงานร่วมกันในระยะยาว ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังเชื่อมโยงกับทฤษฎีความยุติธรรมเชิงปฏิบัติ (Justice Theory) ซึ่งอธิบายว่า ผู้นำที่มีความยุติธรรมจะสร้างความน่าเชื่อถือในองค์กรและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Colquitt et al., 2013) ความยุติธรรมไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้งภายในทีม แต่ยังเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้นและส่งเสริมความร่วมมือในระดับทีม การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและยุติธรรมของผู้นำยังส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและมีการปฏิบัติตามจริยธรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (De Hoogh & Den Hartog, 2008)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วม

การบริหารการมีส่วนร่วม (Participative Management) ยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบเชิงบวกของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของพนักงาน และผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรในปัจจุบัน หนึ่งในงานวิจัยที่มีอิทธิพลในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาคือการศึกษาของ Lam et al. (2015) ซึ่งเน้นว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจไม่เพียงแต่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน แต่ยังส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะรู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นและลดการลาออก นอกจากนี้ Chang et al. (2017) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล โดยการศึกษาของพวกเขาระบุว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเพิ่มความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Kim et al. (2020) ยังยืนยันถึงข้อดีของการเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขาพบว่า การบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงช่วยลดความเครียดในที่ทำงานและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมในองค์กรและพัฒนาประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจได้อย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดนี้ยังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีการเชื่อมโยงแนวคิดสมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กรยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดย McClelland (1998) ได้นำเสนอแนวคิดสมรรถนะที่เน้นเรื่องผลการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตได้ และการเชื่อมโยงสมรรถนะกับผลการดำเนินงานขององค์กร ต่อมางานวิจัยที่ใหม่กว่า เช่น งานของ Shippmann et al. (2000) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแบบจำลองสมรรถนะ (Competency Models) ที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละองค์กร และยังเน้นการนำสมรรถนะมาใช้ในการบวนการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ Aguinis (2019) ยังได้เน้นถึงความสำคัญของการประเมินสมรรถนะในการบริหารผลการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยระบุว่า การใช้ระบบประเมินสมรรถนะที่ชัดเจนและครอบคลุมมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานที่ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม การบริหารสมรรถนะในลักษณะการวัดผลทางธุรกิจยังสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก โดยงานวิจัยของ Dubois et al. (2021) ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งพบว่า การพัฒนาสมรรถนะไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ยังรวมถึงความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีความสำคัญในโลกการทำงานที่ไม่หยุดนิ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พนักงานผู้เกี่ยวข้องในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก 17 โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ซึ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มอย่างสะดวก ด้วยการนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้บริหารและผู้จัดการโรงงานให้ช่วยนำแบบสอบถามให้แก่ผู้ที่เหมาะสมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบริหาร (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และ (5) สมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ด้วยการนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของคุณลักษณะของนักบริหาร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วมที่มีต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย การวิเคราะห์นี้ช่วยให้สามารถประเมินผลกระทบของตัวแปรอิสระทั้งสามที่มีต่อสมรรถนะของนักบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	สมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย				
	b	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	.836	.026	.820	32.290	.000*
คุณลักษณะนักบริหารที่ดี	.856	.024	.873	35.539	.000*
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	.805	.028	.821	28.929	.000*
การมีส่วนร่วม	.155	.035	.156	4.472	.000*

$R^2 = .780$, $SE_{EST} = .143$, $F = 468.000$, $Sig. = .000^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะนักบริหารที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) 0.856 และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) 0.873 ($t = 35.539$, Sig. = 0.000) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่า b 0.805 และ β 0.821 ($t = 28.929$, Sig. = 0.000) และการมีส่วนร่วม มีค่า b 0.155 และ β 0.156 ($t = 4.472$, Sig. = 0.000) มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยคุณลักษณะนักบริหารที่ดีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ค่า R^2 เท่ากับ 0.780 แสดงว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ถึงร้อยละ 78 และสามารถเขียนอยู่ในรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .836 + .856 \text{คุณลักษณะนักบริหารที่ดี} + .805 \text{ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม} + .155 \text{การมีส่วนร่วม}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = .820 \text{คุณลักษณะนักบริหารที่ดี} + .873 \text{ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม} + .821 \text{การมีส่วนร่วม}$$

อภิปรายผล

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย ดังนั้น เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการประเมินผลพัฒนานักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนำไปประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัตินักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับกับความต้องการของธุรกิจ และส่งผลในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะนักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วม มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย โดยคุณลักษณะนักบริหารที่ดีมีอิทธิพลมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความเป็นมืออาชีพ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตัดสินใจของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยหนู จงวานิช (2563) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางทักษะแห่งโลกอนาคต ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะนักบริหารที่ดีในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ การยึดมั่นในจริยธรรมและความถูกต้องเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ลลิตา เดชเป้า (2561) และ นปภา มณีรัตน์ (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาบุคลากร

และสุดท้าย การมีส่วนร่วมของบุคลากรแม้จะมีอิทธิพลน้อยกว่า แต่ยังคงมีความสำคัญต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการ

ดำเนินงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีณย์ วัฒนา (2560) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในระดับปานกลาง ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางที่องค์กรควรพิจารณาในการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและสร้างสรรค์องค์กรที่มีความแข็งแกร่งในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้ประกอบกิจการควรนำคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีมาใช้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นมืออาชีพ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การนำคุณลักษณะเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรจะทำให้องค์กรสามารถเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในหมู่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ การยึดมั่นในจริยธรรมและหลักความถูกต้องจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและได้รับความเชื่อถือ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและไว้วางใจในองค์กร ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว องค์กรควรพิจารณาส่งเสริมและอบรมให้ผู้มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. องค์กรควรพัฒนาแนวทางในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน แม้ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ แต่ก็ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างราบรื่นและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในเชิงคุณลักษณะเฉพาะของนักบริหารที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาปัจจัยภายในที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิธีการที่นักบริหารนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น แนวคิดการเป็นผู้นำ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการบริหารจัดการทีมงาน
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม เช่น การมีความรู้เชิงเทคโนโลยี ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หรือปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานในระดับการจัดการ อาจช่วยให้เห็นมิติใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

3. ควรมีการขยายการศึกษาผลกระทบในอุตสาหกรรมหรือบริบทอื่น ๆ เช่น การศึกษา การบริการ การผลิต หรือภาคธุรกิจอื่น ๆ จะช่วยตรวจสอบว่าปัจจัยที่ใช้ในปัจจุบันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หรือไม่ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในความหลากหลายของบทบาทผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในแต่ละอุตสาหกรรม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย โดยพบว่า คุณลักษณะนักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะ อีกทั้ง การค้นพบนี้เป็นการขยายความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลและองค์การที่มีต่อสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะนักบริหารที่ดี ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเสนอแนะว่า การผสมผสานปัจจัยทั้งสามนี้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร โดยการพัฒนานักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ใหม่นี้จึงเป็นประโยชน์ทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สำหรับผู้ที่สนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของอุตสาหกรรมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579). <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-oie.pdf>
- กรุงเทพมหานคร. (2564). ศักยภาพผู้ประกอบการ ปรับโลจิสติกส์รับ EEC (ตอนที่ 1). https://www.bangkokbiznews.com/business/947210#google_vignette
- ไทยรัฐออนไลน์. (2560). จุดเปลี่ยนประเทศไทย 4.0 จัดทัพลงทุนระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก. <https://www.thairath.co.th/881941>
- นปภา มณีรัตน์. (2563). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหาร มรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในภาคตะวันออก. วารสารสังคมศาสตร์, 9(1), 60-69.
- บุญยง จงวานิช. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชุมชนหมู่บ้านพัฒนา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร [Unpublished master's thesis]. มหาวิทยาลัยเกริก.

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. (2565, 1 พฤศจิกายน). **รากิจจา
นุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258. หน้า 1-143.
- ลลิตา เดชเป้า. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบและโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
สังกัด กระทรวงแห่งหนึ่ง [Unpublished doctoral dissertation]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวลัย แก่นจักร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู
โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
[Unpublished master's thesis]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรัณย์ วัฒนา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ไปสู่ประเทศไทย 4.0 [Unpublished master's thesis]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันยานยนต์. (2561). สถาบันยานยนต์ นำทัพจัดระดมสมอง ปฏิบัติการมองอนาคตอุตสาหกรรมยานยนต์
ไทย. https://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/news/261125611600331.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). สถานะของภาคการผลิตของไทยภายใต้
ห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain) และการวิเคราะห์ผลกระทบจากการดำเนินนโยบาย
เศรษฐกิจของประเทศสำคัญ. [https://www.nesdc.go.th/download/document/
Macroseminar/2017/Macro2017_Doc03.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/document/Macroseminar/2017/Macro2017_Doc03.pdf)
- Aguinis, H. (2019). **Performance Management** (4th Edition). Chicago Business Press.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning
perspective for construct development and testing. **Organizational Behavior and
Human Decision Processes**, 97(2), 117-134.
- Chang, C. H., Wang, C. C., & Liu, Y. C. (2017). How participative management affects
organizational adaptability and performance: The mediating effect of innovative
behavior. **Journal of Business Research**, 75, 51-60.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M.
J. (2013). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of
organizational justice research. **Journal of Applied Psychology**, 98(2), 199-236.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with
leader's social responsibility, top management team effectiveness, and subordinates'
optimism: A multi-method study. **Leadership Quarterly**, 19(3), 297-311.
- Delahaye, B. L. (2005). **Human resource development: Adult learning and knowledge
management**. Wiley.
- Dubois, B., Villain, N., Frisoni, G. B., Rabinovici, G. D., Sabbagh, M., Cappa, S., ... & Feldman, H.
H. (2021). Clinical diagnosis of Alzheimer's disease: recommendations of the
International Working Group. **The Lancet Neurology**, 20(6), 484-496.

- Graeff, C. L. (1997). Evolution of situational leadership theory: A critical review. **Leadership Quarterly**, 8(2), 153-170.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2007). **Management of organizational behavior: Leading human resources** (9th ed.). Pearson Education.
- Kim, M. S., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2020). Employee responses to empowering leadership: A meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior**, 41(7), 555-576.
- Lam, L. W., Loi, R., Chan, K. W., & Liu, Y. (2015). Voice more important for supervisors than subordinates? A dual perspective of how employee voice influences supervisory trust. **Journal of Management**, 41(4), 1181-1203.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. **Psychological Science**, 9(5), 331-339.
- Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). Sage Publications.
- Shippman, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., & Sanchez, J. I. (2000). The practice of competence modeling. **Personnel Psychology**, 53(3), 703 - 740.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. John Weather Hill, Inc.
- Yukl, G. (2010). **Leadership in organizations** (7th ed.). Pearson.
- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2017). Leader traits and attributes. In J. Antonakis & D. V. Day (Eds.), **The nature of leadership** (3rd ed., pp. 29-55). Sage Publications.