

การพัฒนาแบบจำลองสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
เครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

Development of Potentiality Model for Supervisors to
Sustainability Competitiveness in Beverage Industry

เมธา เพ็ชรเชียว^{1*} / สุชาติ เสงี่ยมฉิน² / ธีรวัฏฒิ บุญยโสภณ³ /
สมนึก วิสุทธิแพทย⁴

Matar Patchkhikw / Suchart Siengchin /

Teravuti Boonyasopon / Somnoek Wisuttiapaet

^{1,2,3,4} คณะพัฒนารุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

*Corresponding Author

ได้รับบทความ: 26 มีนาคม 2568

ปรับปรุงแก้ไข: 4 เมษายน 2568

ตอบรับตีพิมพ์: 5 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ
หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) พัฒนา
รูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
และ 3) สร้างคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
เครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รูปแบบการวิจัยนี้ใช้
เทคนิคเดลฟายโดยมีกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน และ

การประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ประกอบด้วยค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR)

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 17 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ 1.2) ความรู้กระบวนการผลิตและนวัตกรรม 1.3) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 1.4) ความรู้ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และ 1.5) ความรู้ด้านเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2. ด้านทักษะ (Skills) มี 8 องค์ประกอบย่อย 2.1) ทักษะการวางแผนและควบคุมการผลิต 2.2) ทักษะการวิเคราะห์ต้นทุน 2.3) ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต 2.4) ทักษะการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิต 2.5) ทักษะการควบคุมคุณภาพ 2.6) ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาการผลิต 2.7) ทักษะด้านการสื่อสาร และ 2.8) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และ 3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes) มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 3.1) จริยธรรมและจรรยาบรรณ 3.2) ความเป็นผู้นำ 3.3) มนุษย์สัมพันธ์ และ 3.4) การคิดเชิงระบบ 2) ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 3) ได้สร้างคู่มือแนวทางการพัฒนารูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบด้วยมติเอกฉันท์ว่ารูปแบบและคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนในธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องดื่มได้ รูปแบบดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม เพื่อรองรับความท้าทายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: รูปแบบสมรรถนะหัวหน้างาน, อุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่ม, การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

This research aims to (1) identify the competency elements of supervisors in beverage factories for sustainable development and (2) develop a competency model for supervisors in beverage factories to support sustainable development, aligning with the Sustainable Development Goals (SDGs). Methodology: 1) This study employs the Delphi Technique, targeting experts as the primary respondents. The research instruments include in-depth interviews and questionnaires, with statistical analyses including the median and interquartile range (IQR). Findings: The results indicate that the supervisor competency model for sustainable development in the beverage industry comprises three main components and 17 sub-components as follows: 1) Knowledge (5 sub-components): 1.1) Product Knowledge 1.2) Knowledge of Production Processes and Innovation 1.3) Digital Technology Knowledge 1.4) Safety and Environmental Knowledge and 1.5) Knowledge of Sustainable Development Goals (SDGs) 2) Skills (8 sub-components): 2.1) Production Planning and Control Skills 2.2) Cost Analysis Skills 2.3) Production Process Improvement Skills 2.4) Production Machinery and Equipment Maintenance Skills 2.5) Quality Control Skills 2.6) Production Problem Analysis Skills 2.7) Communication Skills and 2.8) Human Resource Management Skills 3) Attributes (4 sub-components): 3.1) Ethics and Code of Conduct 3.2) Leadership 3.3) Human Relations and 3.4) Systematic Thinking 2) A competency development model for supervisors in beverage manufacturing industries for sustainable development was obtained, and 3) a guideline manual for developing the supervisory competency model in beverage manufacturing industries for

sustainable development was created. Evaluation: A group seminar with 13 experts was conducted to evaluate the supervisor competency model and the competency development guidebook. The findings reveal unanimous agreement among the experts regarding the model's appropriateness and applicability, this model can be used as a framework for developing the competencies of supervisors in the beverage industry to address the challenges of sustainable development in economic, social, and environmental dimensions.

Keywords: Supervisor Performance Model, Beverage Industry, Sustainable Development

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่มมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ เทคโนโลยีการผลิตมีแนวโน้มที่จะปรับเข้าสู่การผลิตที่ผสมผสานเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ (Digital Transformation) และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งได้รับการส่งเสริมและผลักดันจากภาครัฐและเอกชนในหลายภาคส่วน เช่น โมเดลเศรษฐกิจ BCG หรือ โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเศรษฐกิจทฤษฎีใหม่ที่ผสมผสานการพัฒนา 3 ด้านหลัก คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bio Economy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy), เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับประเทศไทย (Thailand's SDG Roadmap) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) รวมถึงการปรับแก้ไขพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต ตามพระราชบัญญัติสรรพสามิต พ.ศ. 2560 ที่มีผลต่อการควบคุมการบริโภคแอลกอฮอล์และน้ำตาล ซึ่งส่งผลให้ผู้ผลิตเครื่องดื่มต้องปรับตัว

เพื่อประโยชน์ด้านสุขภาพของผู้บริโภค และลดผลกระทบต่อโลกอย่างยั่งยืน องค์กรต่าง ๆ จึงต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตตามแนวทางดังกล่าวจากภายใน องค์กร

กระแสทางสังคมที่เน้นการรักษาโลกทำให้อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่มต้อง คำนึงถึงมลพิษทางสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจหมุนเวียน และหลักธรรมาภิบาลในการดำเนิน ธุรกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้บริโภค รวมถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจและ สังคม (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2566) ความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่มสามารถดำเนินการผ่าน แนวคิด หลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดปริมาณขยะ และลดความสูญเสียในกระบวนการผลิต การนำ บรรจุภัณฑ์กลับมาใช้ใหม่หรือใช้วัสดุที่สามารถย่อยสลายได้ช่วยลดผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม การใช้วัสดุจากธรรมชาติเพื่อผลิตบรรจุภัณฑ์ที่สามารถย่อยสลายได้ รวมถึงกระบวนการผลิตที่ลดการปล่อยสารพิษและของเสีย ล้วนเป็นแนวทางที่องค์กร สามารถดำเนินการเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานนโยบายและ ยุทธศาสตร์การค้า, 2566) ปัจจุบันบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มยังขาด ความรู้ ทักษะ ที่จะนำมาขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กร โดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้างาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังไม่มีกรอบ สมรรถนะที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทอุตสาหกรรม เครื่องดื่มอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาของค้ประกอบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานและ ผู้บริหารระดับต้น ในกลุ่มธุรกิจเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ ให้มีสมรรถนะในการ ขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน สนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ตอบสนองต่อ มาตรการส่งเสริม ลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ส่งผลดีกับเศรษฐกิจไทย

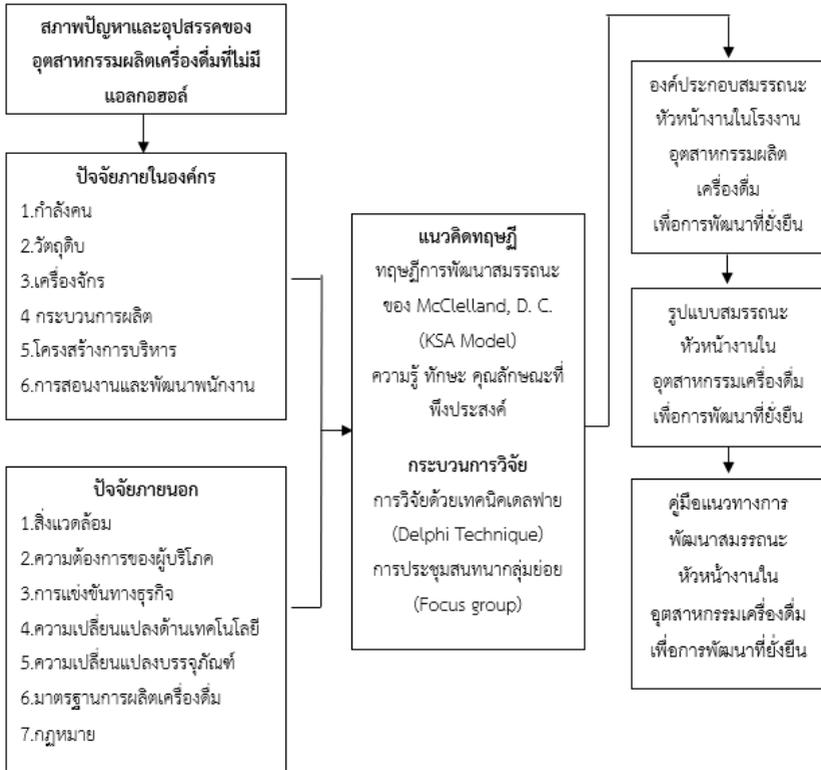
ในภาพรวม งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานที่สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องตัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. พัฒนารูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดที่ไม่มีแอลกอฮอล์ ผู้วิจัยได้พิจารณาบริบทของอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องตัดที่ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร โดยใช้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของ McClelland (KSA Model) ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะ (Attitude) ที่พึงประสงค์ โดยใช้กระบวนการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ในการสกัดองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อสร้างองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัด เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนารูปแบบสมรรถนะ และจัดทำ คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในอุตสาหกรรมเครื่องตัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงการสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

องค์ประกอบ	รายละเอียด
ปัญหาวิจัย	สภาพปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์
บริบทการวิจัย	อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม
ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	- ปัจจัยภายในองค์กร - ปัจจัยภายนอกองค์กร
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี	ทฤษฎีของ McClelland (KSA Model) ประกอบด้วย: • ความรู้ (Knowledge) • ทักษะ (Skills) • คุณลักษณะ (Attitude)
กระบวนการวิจัย	- เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) - การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group)
ผลลัพธ์ของการวิจัย	- สกัดองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่ม - พัฒนารูปแบบสมรรถนะหัวหน้างาน - จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยด้วยวิธีเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นการวิจัยอนาคต (วิเชียร เกตุสิงห์, 2565) เพื่อค้นหาองค์ประกอบของสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจากผู้มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม และการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นขอปรับรูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่ม

เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องตัดไม้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการภายในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดไม้มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

ขั้นที่ 2 ออกแบบและพัฒนาแบบสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้าง (In-depth Interview) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการสกัดองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะหัวหน้างาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดไม้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ขั้นที่ 3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน โดยการใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเข้าร่วมการวิจัย โดยกระบวนการคัดเลือกประกอบด้วย

3.1 การกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 การกำหนดจำนวนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล

ขั้นที่ 4 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามเทคนิคเดลฟาย โดยใช้แบบสอบถามและดำเนินกระบวนการเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ ตามลำดับดังนี้

4.1 การเก็บข้อมูลรอบที่ 1

พัฒนาแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดและออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นหลักของการวิจัย โดยใช้แนวทางจากประเด็นกว้างไปสู่ประเด็นแคบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ

ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก และจัดกลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับศักยภาพของหัวหน้างานเพื่อนำไปใช้พัฒนาแบบสอบถามในรอบถัดไป

4.2 การเก็บข้อมูลรอบที่ 2

สร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยพัฒนาจากผลวิเคราะห์ข้อมูลในรอบแรก ใช้แนวคิด KSA Model ของ David C. McClelland (J. W. Gilley and G. W. England, 1989) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการจัดทำแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) และ 3) คุณลักษณะ (Attributes)

ใช้มาตราส่วนการให้คะแนนแบบ Likert Scale ในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 5 จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จัดบันทึกข้อเสนอแนะและเอกสารประเมินร่างรูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ขั้นที่ 6 จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบประเมิน พร้อมนำความคิดเห็น คำแนะนำ และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงให้สมบูรณ์

ผลการวิจัย

จากข้อมูลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องตัดและเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ประกอบกับการสรุปประเด็นสัมภาษณ์และประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คนและการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ค่าความสำคัญและความสอดคล้องของความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการวิจัยเดลฟายรอบที่ 2 และรอบที่ 3 แสดงให้เห็นว่า คำถามส่วนใหญ่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป และผ่านเกณฑ์ด้านความสอดคล้อง โดยมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 โดยมีผลสรุป ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจากผลการประชุมสนทนากลุ่มย่อย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
ด้านความรู้ (Knowledge)	K1 ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ K2 ความรู้กระบวนการผลิตและนวัตกรรม K3 ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล K4 ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม K5 ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน
ด้านทักษะ (Skills)	S1 ทักษะการวางแผนและควบคุมการผลิต S2 ทักษะการวิเคราะห์ต้นทุน S3 ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต S4 ทักษะการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิต S5 ทักษะการควบคุมคุณภาพ S6 ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาการผลิต S7 ทักษะด้านการสื่อสาร S8 ทักษะด้านบริหารงานบุคคล
ด้านคุณลักษณะ (Attributes)	A1 จริยธรรมและจรรยาบรรณ A2 ความเป็นผู้นำ A3 มนุษยสัมพันธ์ A4 การคิดเชิงระบบ

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานผลิตเครื่องต้มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นผลจากการประชุมสนทนากลุ่มย่อยของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 17 องค์ประกอบย่อย

2. รูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานผลิตเครื่องต้มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ผลการสร้างคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานผลิตเครื่องต้มเพื่อความยั่งยืน

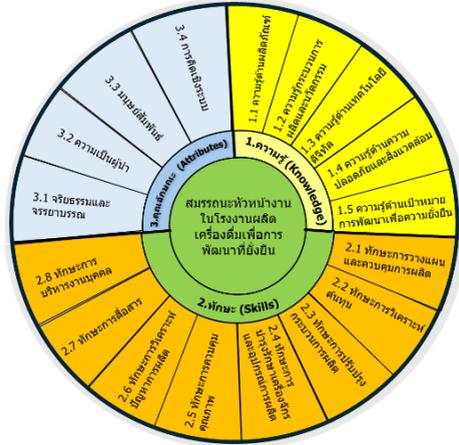
การจัดทำร่างคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องต้มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จากผลสรุปของรูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องต้มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของรูปแบบดังกล่าวมาจัดทำเป็นคู่มือแนวทางเพื่อสนับสนุนการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คู่มือนี้ได้รวบรวมเนื้อหาสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย พร้อมทั้งแนวทางการดำเนินงาน วิธีปฏิบัติ และตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในแต่ละด้าน เพื่อให้มั่นใจถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของการนำคู่มือไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าในการพัฒนาปรับปรุงคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องต้มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยได้นำเสนอคู่มือดังกล่าว ซึ่งมีความเหมาะสมด้านเนื้อหา ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คู่มือมีการจัดเรียงเนื้อหาเป็นหมวดหมู่ มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะ แนวทางปฏิบัติ ผลที่ได้ และตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาอย่างชัดเจน คู่มือสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในองค์กรได้

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปองค์ประกอบรูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้านทักษะ (Skills) และ 3) ด้านคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งประกอบด้วย 17 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1. ด้านความรู้ (Knowledge) มี 5 องค์ประกอบย่อย 1.1) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ 1.2) ความรู้กระบวนการผลิตและนวัตกรรม 1.3) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 1.4) ความรู้ด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และ 1.5) ความรู้ด้านเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน 2. ด้านทักษะ (Skills) มี 8 องค์ประกอบย่อย 2.1) ทักษะการวางแผนและควบคุมการผลิต 2.2) ทักษะการวิเคราะห์ต้นทุน 2.3) ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต 2.4) ทักษะการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิต 2.5) ทักษะการควบคุมคุณภาพ 2.6) ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาการผลิต 2.7) ทักษะด้านการสื่อสาร และ 2.8) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล และ 3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes) มี 4 องค์ประกอบย่อย 3.1) จริยธรรมและจรรยาบรรณ 3.2) ความเป็นผู้นำ 3.3) มนุษยสัมพันธ์ และ 3.4) การคิดเชิงระบบ

จากองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานผลิตเครื่องดื่มเพื่อความยั่งยืน ที่ได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นำมาสร้างเป็นรูปแบบได้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานผลิตเครื่องดื่มน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบที่ได้มาจัดทำเป็นคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ตัวชี้วัดความสำเร็จเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่าคู่มือมีความเหมาะสม

3. การอภิปรายผล

ผลการพัฒนารูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในด้านสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มน้ำเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่ได้รับการศึกษาในครั้งนี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มน้ำในปัจจุบัน ที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องเร่ง

ปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของความต้องการของผู้บริโภค และการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงตามมาตรการสนับสนุนของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อต้นทุนและความสามารถในการแข่งขัน โดยหัวหน้างานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมาย จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของภาคอุตสาหกรรมไทย โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ความรู้กระบวนการผลิตและนวัตกรรม ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรเทพ โกมุทานนท์ (2563) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาความเชื่อมโยงของกรมองอนาคตเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญเรื่องการวิเคราะห์ถึงเทคโนโลยี การสื่อสารข้ามสายงาน และการเรียนรู้ของทีมเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาความยั่งยืนในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญธรรณา ดิษฐ์แก้ว และอโนทัย พลภานุมาศ (2568) ซึ่งวิจัยเรื่องการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์กับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการในประเทศไทย พบว่า การบริหารต้นทุนในยุคดิจิทัล เน้นไปที่การสร้างคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การใช้ Big Data Analytics เพื่อรวบรวมและใช้ AI ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณมากในระยะเวลาอันสั้น ทำให้องค์กรสามารถเห็นภาพรวมของต้นทุนในทุกกระบวนการอย่างชัดเจน ข้อมูลนี้ช่วยในการตัดสินใจในการลดต้นทุนและตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงได้อย่างแม่นยำและตอบสนองต่อตลาดได้รวดเร็วขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกกรัตน์ พงษ์ไพธากุล (2567) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ที่สำคัญของหัวหน้างาน

คือ ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการผลิต ความรู้เกี่ยวกับการจัดการข้อมูลเพื่อวางแผนในการผลิต ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพในกระบวนการผลิต และความรู้เกี่ยวกับระบบการผลิต

3.2 องค์ประกอบด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะการวางแผนและควบคุมการผลิต ทักษะการวิเคราะห์ต้นทุน ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต ทักษะการบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิต ทักษะการควบคุมคุณภาพ ทักษะด้านการวิเคราะห์ปัญหาการผลิต ทักษะด้านการสื่อสาร และ ทักษะด้านบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร เทพรักษา (2557) ซึ่งระบุว่าสมรรถนะในการบริหารจัดการของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนินทร์รัฐ ประสารชัยมนตรี (2561) วิจัยเรื่องสมรรถนะของหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางสายสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาหน่วยงานสู่มาตรฐานสากลตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารจัดการและการสอนงานของหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น อุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่ม ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรัตน์ พงษ์ไพธากุล (2567) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของหัวหน้างานฝ่ายผลิตประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 2) ทักษะการบริหารการผลิต และ 3) ทักษะการบริหารบุคคล ซึ่งมีทั้งมิติของเทคโนโลยีและการบริหารในหน่วยงานผลิต

3.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Attributes) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และ

การคิดเชิงระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร คณาทรัพย์ (2564) วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล ที่พบว่าคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หัวหน้างานทำหน้าที่บริหารและควบคุมการทำงานของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำและมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หัวหน้างานทำหน้าที่บริหารและควบคุมการทำงานของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษดา เตชชาติพาโชติ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบศักยภาพของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งพบว่าความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉิรุฒิ แสงมณีเดช และคณะ (2567) ที่วิจัยเรื่องการจัดการแปรรูปของเหลือจากอาหารในกระบวนการผลิตสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ได้พบว่าหัวหน้างานที่มีความสามารถในการคิดเชิงระบบสามารถช่วยองค์กรในการจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกรัตน์ พงษ์ไพธากุล (2567) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าคุณลักษณะเป็นองค์ประกอบสำคัญ องค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทักษะคิดเชิงบวก สอดคล้องกับพิเชษฐ์ ตั้งปัญญารัช (2563) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในสายการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่าศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางจะต้องมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนากระบวนการทำงานในยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสุทธิ์ หนูงาม (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการสู่ความเป็นเลิศในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน พบว่าปัจจัยกลยุทธ์การจัดการเพื่อความเป็นเลิศในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม และการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงการมีแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย สร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

โดยสรุป ผลการวิจัยเรื่องนี้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดเพื่อความยั่งยืน ครอบคลุม 3 ด้านหลัก คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการพัฒนาความสามารถของหัวหน้างานให้สามารถปรับตัวและบริหารองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานศึกษาต่าง ๆ สนับสนุนแนวคิดที่ว่า การพัฒนาหัวหน้างาน ในภาคอุตสาหกรรมต้องให้ความสำคัญทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะทาง และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม และการพัฒนาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 กระทรวงแรงงานควรนำคู่มือแนวทางพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างาน ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้เป็นแนวทางจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

1.2 กระทรวงอุตสาหกรรมควรใช้แนวทางนี้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริม เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) พร้อมจัดทำโครงการสนับสนุนบุคลากรในการใช้พลังงาน สะอาดและลดของเสียจากกระบวนการผลิต เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

1.3 กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงานควรส่งเสริมโครงการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถาบันฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 องค์กรควรนำรูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานมาใช้เป็นเกณฑ์คัดเลือกและ ประเมินบุคลากรในสายงานผลิตเครื่องตัด

2.2 องค์กรควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3 องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลและ IoT ในกระบวนการผลิต เพื่อลดการสูญเสีย (Food Loss) ลดการใช้พลังงานและทรัพยากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับหัวหน้างาน

3.1 หัวหน้างานโรงงานผลิตเครื่องตี๋มควรนำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องตี๋มเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ

3.2 หัวหน้างานควรพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านการนำเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น บรรจุภัณฑ์ย่อยสลายได้ และกระบวนการผลิตที่สะอาด มาปรับใช้ในการดำเนินงานภาวะผู้นำ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น จริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

3.3 หัวหน้างานควรใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษางานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าใจกระบวนการผลิตและการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะของหัวหน้างานแยกตามระดับตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้างานระดับปฏิบัติการ (Line Supervisor) ผู้จัดการระดับกลาง (Middle Manager) และผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละระดับ

4.2 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมเครื่องตี๋มกับอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมอาหาร ยานยนต์ และเทคโนโลยี เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างและหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม

4.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน การลดของเสีย และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมเครื่องตั้งโต๊ะของประเทศไทย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ พงษ์ไพฑูรกิจ. (2024). สมรรถนะของหัวหน้างานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 36(130), 154–164.
- กัญฐณา ดิษฐ์แก้ว และ อโนทัย พลภานุมาศ. (2568). การบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์กับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการในประเทศไทย. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 1–18.
- กฤษฎา เดชธิพาโชติ. (2566). การพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารขนาดย่อมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 5(1), 15–26.
- ถิรวิมล แสงมณีเดช, บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ, สมิตา จุลเขตร์ และ วิเชียร สิงห์ใหม่. (2567). การจัดการแปรรูปของเหลือจากอาหารในกระบวนการผลิตสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 12(3), 1–15.
- ธนิษฐ์รัฐ ประสารชัยมนตรี. (2561). *สมรรถนะของหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางสายสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาหน่วยงานสู่มาตรฐานสากลตามเกณฑ์คุณภาพการศีกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นภาพร เทพรักษา. (2567). สมรรถนะในการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานบริษัทเอกชน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 22(38), 317–334.

- พิเชษฐ์ ตั้งปัญญาธิ์. (2563). *การพัฒนาารูปแบบศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในสายการผลิตสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. คณะพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2566). *ผลการศึกษาอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มซึ่งการส่งออกสร้างรายได้เข้าประเทศอย่างแท้จริง*.
<http://www.tpsa.moc.go.th>
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2566). *โมเดลเศรษฐกิจใหม่ BCG*. <https://bgc.in.th>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *การเชื่อมโยงเป้าหมาย SDGs กับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ*. <https://sdgs.nesdc.go.th>
- สุภาพร คณาทรัพย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้จัดการบัญชีธุรกิจกลุ่มอาหารและเครื่องดื่มในยุคดิจิทัล* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อมรเทพ โภมทานนท์. (2563). *การศึกษาความเชื่อมโยงของการมองอนาคตเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2565). *การใช้เทคนิคเดลฟายในการวิจัยเพื่อพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 2(2), 89–94.
- วิสุทธิ หนูงาม. (2562). *กลยุทธ์การจัดการสู่ความเป็นเลิศในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน*. *บริหารธุรกิจและอุตสาหกรรม มจพ.*
- Gilley, J. W., & England, G. W. (1989). *Major issues in human resource development*. Colorado State University.

Authors

Mr. Matar Patchkhikw

Doctoral Student of Industrial Business and Human Resource
Development Executive Development Program,
Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's
University of Technology North Bangkok
Tel: 081-499-4085, E-mail matarpatchkhiew@gmail.com,
Matar@greenspot.co.th

Professor Dr. Suchart Siengchin

Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's
University of Technology North Bangkok
Tel: 0 2555 2000 ext. 2920 Email: suchart.s@op.kmutnb.ac.th

Professor Dr. Teravuti Boonyasopon

Faculty of Architecture and Design, King Mongkut's University of
Technology North Bangkok
Tel: 02-555-2000 ext. 1111 Email: contact@op.kmutnb.ac.th.

Associate Professor Dr. Somnoek Wisuttiapaet

Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's
University of Technology North Bangkok
Tel: 0 2555 2000 ext. 2293 Email: somnoek.w@itdi.kmutnb.ac.th.