

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์องค์กรที่ส่งผลต่อ
ความเสี่ยงของบุคลากรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

**The Influences of External Environment, Organization Culture and
Organizational Strategy affect on People Risk of the Automotive
Parts Industry in the Chonburi Industrial Estate**

นุจรี ภาคาสัตย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

Nucharee Pakasat

Burapha University, Chonburi

E-mail: nuchjaree.od@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์องค์กรที่ส่งผลต่อความเสี่ยงของบุคลากร 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการแผนกที่ตั้งอยู่ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี จำนวน 456 บริษัทและได้รวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยใช้ในวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าร้อยละ ใช้โมเดลวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก พบว่าสภาพแวดล้อม ภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเสี่ยงของบุคลากร ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.215**, วัฒนธรรมองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.184**, กลยุทธ์องค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากรและมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.345** (2) ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยมี $\chi^2 = 62.19$, $df = 74$, $\chi^2/df = 0.840$, $p\text{-value} = 0.835$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.962$, $AGFI = 0.930$ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถรวมอธิบายความเสี่ยงของบุคลากร ได้ร้อยละ 31.80

* วันที่รับบทความ: 25 ธันวาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 29 ธันวาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 30 ธันวาคม 2564

Received: December 25, 2021; Revised: December 29, 2021; Accepted: December 30, 2021

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมภายนอก; วัฒนธรรมองค์กร; กลยุทธ์องค์กร; ความเสี่ยงของบุคลากร; อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

Abstracts

This study aimed to study (1) the influence of external environment, organization culture and organizational strategy affect on people risk. (2) Empirical data by collecting. The quantitative method in this research analysis and the data set was analyzed by descriptive statistics and The researcher collected information from chief executives and department managers in the Automotive Parts Industry. The sample group composed of 196 executives at 456 companies of Thai Auto Parts Manufacturers Association. The Data was collected through questionnaires and conducted through randomly. The data set was analyzed by descriptive statistics and analyzed path model.

The results of the research shown that (1) the measurement model is valid and well fitted to empirical data. It was found that external environment had a positive influence on people risk of 0.215** ; organization culture had a positive influence on people risk of -0.184** and organizational strategy had a positive influence on people risk of -0.345** (2) The path analysis model was completed with empirical data at the acceptable level consists. In this study, external environment, organization culture, organizational strategy the chi-square was 62.19, the degree of freedom (df) was 74, the p-value was 0.835; the chi-square relative (chi-square/df) was 0.840, GFI was 0.962, AGFI was 0.930 and RMSEA was 0.000. All variables in the model could be used to describe an external environment, organization culture and organizational strategy at 31.80%

Keywords: External Environment; Organization Culture; Organizational Strategy; People Risk

บทนำ

ประเทศไทยถือว่าอุตสาหกรรมยานยนต์มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในฐานะการเป็นฐานการผลิตรถยนต์ระดับโลก ดังนั้นนโยบายภาครัฐในทุกสมัยจึงได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 โดยมุ่งเน้นการรองรับแนวโน้มสภาพแวดล้อมภายนอกของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต อาทิเช่น การขาดแคลนพลังงานในอนาคตและปัญหาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ทำให้อุณหภูมิเพิ่มสูงขึ้น ด้วยผลกระทบดังกล่าวจึงเกิดการได้รวมตัวกันสร้างจุดยืนภายใต้การประชุมภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสมัยที่ 2 ณ กรุงปารีส โดยมีเป้าหมาย 1) จำกัดอุณหภูมิ 2) ลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 3) ช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาในการปรับตัวสภาวะอากาศต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อุตสาหกรรมยานยนต์จึงต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีด้วยการใช้พลังงานทดแทนมาเป็นจุดเปลี่ยน ผลกระทบของการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในการผลิตรถยนต์ตั้งแต่เริ่มกระบวนการผลิต ระหว่างการใช้งาน และซากหลังการเลิกใช้ จึงเป็นเหตุผลให้ผู้ผลิตรายานยนต์แต่ละประเทศมุ่งเน้นแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ภาครัฐได้กำหนดนโยบายเพื่อกระตุ้นการขยายตัวการ

เพิ่มจำนวนกำลังการผลิตพร้อมทั้งผลักดันส่งเสริมการวิจัยพัฒนาส่งเสริมการชักจูงนักลงทุน เพื่อให้พัฒนารถยนต์ที่มีอยู่เดิมและรถยนต์ไฟฟ้าที่มีสมรรถนะสูงรวมถึงหาแนวทางสร้างความเชื่อมั่นต่อการบริโภค และการปรับราคารถยนต์ให้มีแนวโน้มลดลง ทั้งนี้โครงสร้างอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย แบ่งออกเป็นกลุ่มผู้ประกอบการรถยนต์และผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แบ่งเป็น Tier 1 มีบทบาทในการจัดหาหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ และ Tier 2 เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนรายย่อย Tier 3 เป็นผู้ผลิตส่วนย่อย ๆ ซึ่งจำแนกตามกระบวนการผลิต บริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้จดทะเบียนกับสมาคมชิ้นส่วนรถยนต์ถึง 1,670 ราย (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555 : 109) โดยเฉพาะผู้ผลิตขนาดเล็กและขนาดย่อม (SME) ยังไม่สามารถสร้างแบรนด์และมีนวัตกรรมเป็นของตนเองได้ รวมถึงผู้ผลิตบางรายมุ่งเน้นการรับจ้างผลิตหรือเป็นฐานการผลิตแก่เจ้าของแบรนด์ในต่างประเทศย่อมได้รับผลกระทบที่รุนแรง หากเป็นเช่นนี้ผู้ผลิตในกลุ่มยานยนต์ต้องมุ่งเน้นนโยบายการพัฒนาชิ้นส่วนยานยนต์ของตน ภาครัฐได้มีการกำหนดนโยบายระดับชาติ และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาวิจัย สถาบันเฉพาะทางพัฒนาความรู้ การศึกษากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการทักษะในอนาคต ภาครัฐต้องเตรียมความพร้อมโครงสร้างพื้นฐานสำหรับรถยนต์ไฟฟ้าในการบริหารจัดการพลังงาน (อิทธิวัฒน์ ศรีวิไล, 2558 : 69) นอกจากนี้การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงจึงมีความจำเป็นต่อการจัดการความเสี่ยงในตลาดแรงงานให้มีปริมาณเพียงพอในการเข้าปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตยานยนต์ไฟฟ้าได้ทันต่อเวลา เช่น หลักสูตรวิศวกรรมยานยนต์ หลักสูตรวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมและการสื่อสารเพื่อระบบสมองกลฝังตัว หลักสูตรสิ่งแวดล้อมขั้นสูงและยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560 : 204)

โดยเฉพาะชิ้นส่วนยานยนต์ในเครื่องยนต์เดิมต้องใช้ชิ้นส่วน 30,000 ชิ้น เมื่อผลิตรถยนต์ไฟฟ้าที่มีความซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีสูงจึงใช้เพียง 5,000 ชิ้น โดยชิ้นส่วนที่หายไป เช่น ส่วนประกอบเครื่องยนต์ ระบบส่งกำลัง หม้อน้ำ ระบบฉีด ถังน้ำมันและกลุ่มที่ 2 จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อไปต่อการเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อให้กับรถยนต์สมัยใหม่ ซึ่งเป็นเป้าหมายของภาครัฐบาลในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางรถยนต์ไฟฟ้าในอาเซียนจึงได้มอบหมายหน่วยงานต่าง ๆ บูรณาการให้แก่ภาคอุตสาหกรรมปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยี หากไม่สามารถปรับตัวการผลิตจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิต รวมถึงปัญหาจากคู่แข่งรายใหม่ซึ่งมีบางรายเป็นคู่ค้าเดิมมาก่อนมาช่วงชิงฐานลูกค้าเดิม (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560 : 249) ดังนั้น ผู้ผลิตกำลังเผชิญกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จหรือล้มเหลวหากไม่สามารถที่จะพัฒนาให้หลุดพ้นจากการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แบบเดิม ๆ ซึ่งสอดคล้องในอดีตในช่วงปี 2553 การขาดแคลนแรงงานทั้งในด้านทักษะ ขาดความรู้ที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้จบการศึกษาในภาคอาชีวศึกษาด้านช่างฝีมือปรับเปลี่ยนค่านิยมในการศึกษาต่อและเข้าสู่ภาคบริการ รวมถึงปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติจึงเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับผลกระทบอย่างมาก (ชนินารถ ชียางคบุตร และ นวลฉวี แสงชัย, 2554 : 63-88) การขาดแคลนแรงงานตามโครงสร้างประชากรศาสตร์อาจส่งผลทำให้บริษัทอาจจำเป็นต้องคัดเลือกและใช้แรงงานที่ขาดทักษะความเชี่ยวชาญโดยตรงในบางช่วงเวลาวิกฤต เพื่อรอเวลาที่จะได้

บุคลากรที่มีศักยภาพตรงกับความต้องการในการดำเนินธุรกิจต่อไปได้ สอดคล้องกับนิธิต เพ็ญโกโคย และคณะ (2558 : 72-90) ที่กล่าวถึงความเสี่ยงคนว่าเป็นเหตุการณ์ที่เกิดจากผลลัพธ์ของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุของลักษณะประชากร การศึกษา วัฒนธรรม ความรู้ทักษะ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นผลกดันให้เกิดความเสี่ยง ดังนั้นบริษัทควรตรวจสอบปัจจัยที่สะท้อนถึงสถานะของความเสี่ยง เพื่อหาแนวทางลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากบุคลากร

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2560 : 196) กล่าวถึง ผู้ผลิตรถยนต์ไฟฟ้าต้องคำนึงถึง กลยุทธ์องค์กรที่นำมาเลือกใช้ โดยต้องพิจารณาแนวคิดต้นทุนทางเลือกผลผลิตมากที่สุด เนื่องจากตลาดรถยนต์ไฟฟ้าต้องต่อสู้และแข่งขันกันเอง ต้องพิจารณาต้นทุนการผลิตตั้งแต่วัตถุดิบ ค่าใช้จ่ายในการผลิตอื่น ๆ ค่าจ้างแรงงาน เครื่องจักร ภาชนะนำเข้า มอเตอร์ที่ใช้ในรถยนต์ไฟฟ้ามีราคาสูงกว่า แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะ ประสิทธิภาพและราคาส่งผลกระทบต่อต้นทุนผลิตที่สูง ดังนั้นมาตรการต่าง ๆ ภาครัฐได้ออกนโยบายสนับสนุนผู้ผลิตยานยนต์ในการลงทุนวิจัยพัฒนาปรับเปลี่ยนการผลิตโดยใช้นวัตกรรมผลิต เช่นเดียวกับประเทศจีน ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ โปรตุเกส สวีเดน สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกาที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าโลก ดังนั้นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 20 ปีจึงได้เชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจตลอดห่วงโซ่อุตสาหกรรมเน้นความร่วมมือพัฒนาประเทศ โดยมีกลยุทธ์ที่ 2 การผลักดันการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลักดันการลงทุน การสร้างเครือข่าย ศูนย์กลางให้บริการและงานวิจัยอุตสาหกรรมเป้าหมาย เตรียมศูนย์ทดสอบยานยนต์ พัฒนาเมืองอุตสาหกรรม และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรในทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมสร้างกำลังคนด้านเทคโนโลยีขับเคลื่อนประเทศในอนาคต (Next Generation Automotive) ด้วยการยกระดับทักษะ (Reskill) แรงงานและสร้างพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเข้าสู่อุตสาหกรรมรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (First S Curve New S Curve) รวมถึงกลยุทธ์ส่งเสริมการลงทุนขยายฐานการผลิตด้วยมาตรการจูงใจให้นักลงทุนต่างชาติมาตั้งฐานการผลิต พร้อมส่งเสริมผู้ประกอบการไทยมีเครือข่ายผู้ผลิตในต่างประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559 : 63)

ในอดีตที่ผ่านมาโครงการระเบียงเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ได้สร้างการเคลื่อนย้ายประชาชนจากทั่วภูมิภาคเพื่อมาใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยภาครัฐได้ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและรองรับการลงทุนของนักลงทุนชาวต่างชาติ เพื่อสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจนับตั้งแต่ปี 2525 โดยเป็นที่ตั้งของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนที่ตั้งอยู่ถึง 41 % ในจังหวัดชลบุรี และในปัจจุบันยังคงต่อเนื่องไปสู่อุตสาหกรรมเป้าหมาย (New S-Curve) เศรษฐกิจเพื่ออนาคตที่กำลังขับเคลื่อนตามประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ถือได้ว่าเป็นแหล่งผู้นำการลงทุนด้วยฐานอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่งด้านฐานการผลิตขนาดใหญ่เชื่อมโยงการคมนาคม เมืองอุตสาหกรรม การ

สนับสนุนภาคธุรกิจด้านการลงทุนและเติบโต เตรียมพร้อมขยายตัว (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2559 : ออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากผลการวิจัยที่ยังไม่มีการศึกษาในลักษณะตัดขวางระบุพื้นที่ และอุตสาหกรรมที่กำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านว่ากำลังอยู่ในสถานะใด โดยมีปัจจัยที่ได้จากการทบทวนและประยุกต์ต่อยอดงานวิจัยในความเสี่ยงของบุคลากรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จากผลกระทบสภาพแวดล้อมต้องปรับตัวใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม ต้องบูรณาการหน่วยงานภาคต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier 1,2 และ 3 ที่อยู่ในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรีที่มีศักยภาพในการเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต (Next Generation Automotive) ต้องเร่งปรับตัวต่อการรองรับผลกระทบสภาพแวดล้อมเชิงนโยบาย พร้อมแสวงหากลยุทธ์องค์กรที่ความเหมาะสมและศึกษารูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ การขับเคลื่อนทุนมนุษย์ สร้างเทคโนโลยี การพัฒนาการผลิตบนความคุ้มค่าของทรัพยากรและควบคุมต้นทุน การบริหารจัดการองค์กร เพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงลดความเสี่ยงของบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่ในระดับต่ำสามารถเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์องค์กรที่ส่งผลต่อความเสี่ยงของบุคลากร
- 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

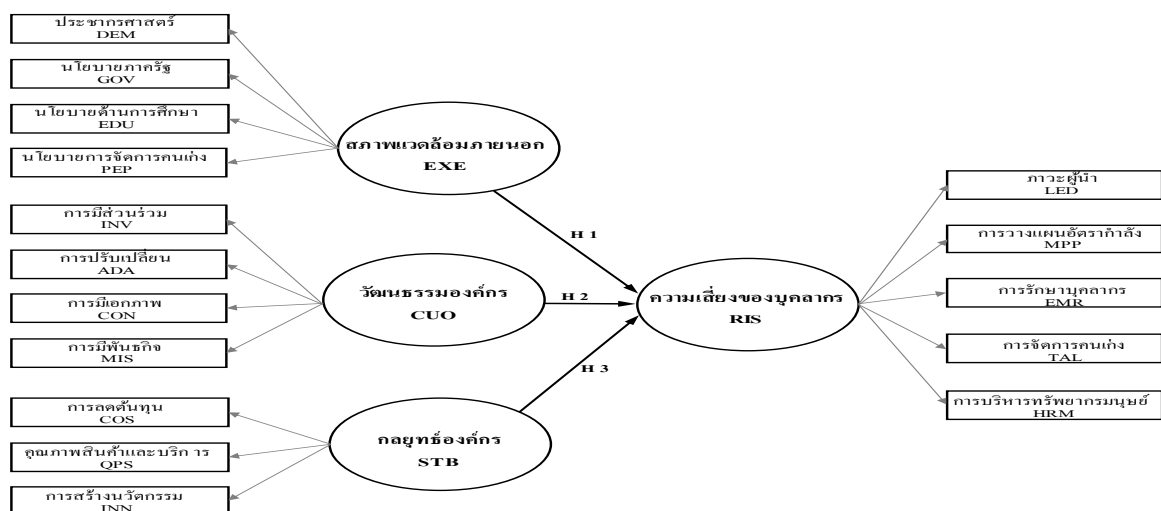
1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลของบริษัท/องค์กรเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายหรือแผนกขึ้นอยู่กับโครงสร้างองค์กรในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีที่จดทะเบียนประกอบกิจการโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย จำนวน 456 บริษัท โดยเป็นฐานข้อมูลในปี 2561 ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับจำนวน 215 ชุด และไม่สมบูรณ์ 19 ชุด ดังนั้น แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 196 ชุด คิดเป็นร้อยละ 42.98%
2. ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2562 รวม 6 เดือน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก จำนวน 14 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 21 ข้อ ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์องค์กร จำนวน 12 ข้อ ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความเสี่ยงบุคลากรในองค์กร จำนวน 21 ข้อ โดยลักษณะของคำถามตอนที่ 1 แบบปลายปิด โดยแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นแบบสอบถาม และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไป Try out กับบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในพื้นที่ภาคตะวันออกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานนท์, 2555 : 128)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ โมเดลวิเคราะห์เส้นทาง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ คือ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 2.00 ค่า p-value มากกว่า 0.05 ค่า GFI มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ค่า AGFI มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554 : 126)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นบริษัท/องค์กร โดยเก็บผ่านผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายหรือแผนกในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีที่จดทะเบียนประกอบการโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย จำนวน 196 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 154 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.96 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 80.61 ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 มีประสบการณ์การทำงาน 6-9 ปี และมากกว่า 9 ปี – 12 ปี จำนวน 89 คน, 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.41, 38.27

1. ผลการวิเคราะห์เส้นทางตามสมมติฐานของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเสี่ยงของบุคลากร ทั้งนี้ผลของการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเสี่ยงของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.215** โดยผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนตามสมมติฐานของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร ทั้งนี้ผลของการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.184** โดยผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนตามสมมติฐานของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 กลยุทธ์องค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร ทั้งนี้ผลของการวิจัย พบว่า กลยุทธ์องค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.345** โดยผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนตามสมมติฐานของการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลเส้นทางมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสมบูรณ์เรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงของบุคลากรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก (EXE) วัฒนธรรมองค์กร (COU) และกลยุทธ์องค์กร (STB) และตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความเสี่ยงของบุคลากร (RIS) โดยพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่ได้จากการวิเคราะห์ ประกอบด้วยค่าไคสแควร์ = 62.19, องศาอิสระ (df) = 74, ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square/df) = 0.840, p-value = 0.835, RMSEA = 0.000, GFI = 0.962, AGFI = 0.930 โดยท้ายสุดสามารถแปลผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อค้นพบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

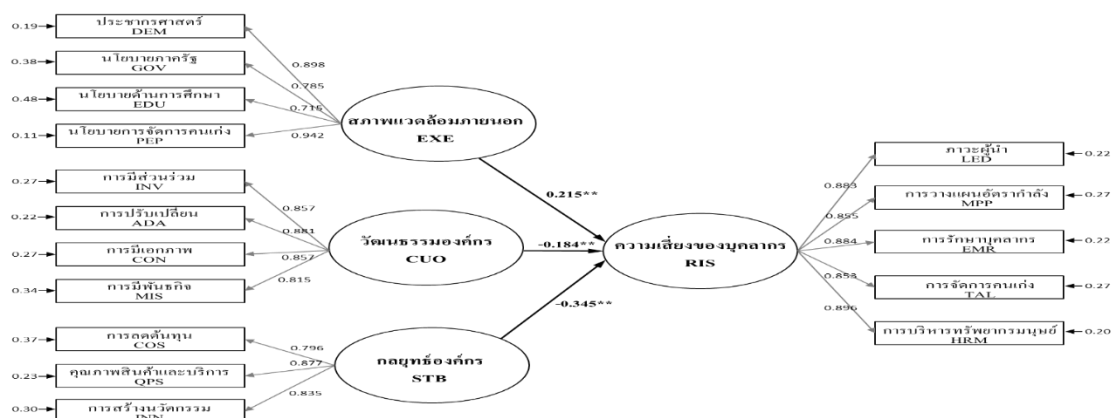
ภายหลังจากการปรับโมเดลโดยสามารถเปรียบเทียบกับก่อนการปรับโมเดล ดังมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและสัมประสิทธิ์เส้นทาง ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอก (EXE) ประกอบด้วยองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ประชากรศาสตร์ (DEM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.898, นโยบายภาครัฐ (GOV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.785, นโยบายด้านการศึกษา (EDU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.718 และนโยบายการจัดการคนเก่ง (PEP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.942

ตัวแปรแฝงภายนอก วัฒนธรรมองค์กร (CUO) ประกอบด้วยองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วม (INV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.857, การปรับเปลี่ยน (ADA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.881, การมีเอกภาพ (CON) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.857 และการมีพันธกิจ (MIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.815

ตัวแปรแฝงภายนอก กลยุทธ์องค์กร (STB) ประกอบด้วยองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การลดต้นทุน (COS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.796, คุณภาพสินค้าและบริการ (QPS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.877, การสร้างนวัตกรรม (INN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.835

ตัวแปรแฝงภายใน ความเสี่ยงของบุคลากร (RIS) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ (LED) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.883, การวางแผนอัตรากำลัง (MPP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.855, การรักษาบุคลากร (EMR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.884, การจัดการคนเก่ง (TAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.853 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.896



$\chi^2 = 62.19$, $df = 74$, $\chi^2/df = 0.840$, $p\text{-value} = 0.835$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.962$, $AGFI = 0.930$
หมายเหตุ: * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01,

แผนภาพที่ 2 โมเดลเส้นทางมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสมบูรณ์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์องค์กรที่ส่งผลต่อความเสี่ยงของบุคลากรในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลของการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ ดังภาพที่ 2 , ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เส้นทางอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

ตัวแปรแฝงภายใน	ความเสี่ยงของบุคลากร (RIS)									
	DE		IE		TE					
สภาพแวดล้อมภายนอก (EXE)	0.215** (0.074)		-		0.215** (0.074)					
วัฒนธรรมองค์กร (CUO)	-0.184** (0.067)		-		-0.184** (0.067)					
กลยุทธ์องค์กร (STB)	-0.345** (0.076)		-		-0.345** (0.076)					
ตัวแปรสังเกตได้	DEM	GOV	EDU	PEP	INV	ADA	CON	MIS	COS	
R ²	0.806	0.617	0.516	0.877	0.735	0.776	0.734	0.664	0.633	
ตัวแปรสังเกตได้	QPS	INN	LED	MPP	EMR	TAL	HRM			
R ²	0.663	0.769	0.779	0.730	0.782	0.728	0.803			
ตัวแปรแฝงภายใน	RIS									
R ²	0.318									

$\chi^2 = 62.19$, $df = 74$, $\chi^2/df = 0.840$, $p\text{-value} = 0.835$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.962$, $AGFI = 0.930$

หมายเหตุ DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม, * นัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 (เท่ากับ 1.960 ถึงน้อยกว่า 2.576), ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เท่ากับหรือมากกว่า 2.576)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงของบุคลากร ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเสี่ยงของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.215** สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tiwari, (2009 : 208) ทำการศึกษาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Lin & Hwang, (2010 : 55-77) ที่ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพคนในการดำเนินธุรกิจออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ความเสี่ยงคนจากภายนอก และความเสี่ยงคนจากภายใน Flouris & Yilmaz, (2010 : 174) ที่พบว่าปัจจัยที่มาจากอิทธิพลของคนในองค์กรนั้นสามารถที่จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยเกิดจากบทบาทหน้าที่ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยขอเสนอมุมมองเพิ่มเติมที่ว่านโยบายของแต่ละองค์กรมุ่งให้ความสำคัญต่อการลดความเสี่ยง เพื่อ

เตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ทำให้สังคมอ่อนแอ เช่น การเติบโตของประชากร อุตสาหกรรมขาดธรรมาภิบาลส่งผลทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ กลยุทธ์การลดความเสี่ยงต้องได้รับการแก้ไขจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนิคมอุตสาหกรรม ทั้งผ่านการมีส่วนร่วมของประชากรศาสตร์ในพื้นที่ซึ่งอาจเป็นแรงงานสำคัญที่ตอบสนองต่อแผนอัตรากำลังในอนาคตแล้วยังสนับสนุนการจัดการความเสี่ยงในการป้องกันดูแลองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการลดความเสี่ยงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางเชิงตั้งรับที่ยืดหยุ่นให้ครอบคลุมกับผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก

เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงของบุคลากร ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.184^{**} สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pirayeh et al., (2011 : 98) พบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การปรับตัว การมีเอกภาพ และพันธกิจมีผลต่อประสิทธิภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับ Pirayeh et al., 2011 : 98 ; นริศ เพ็ญโกโคย และคณะ (2558 : 72-90) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆในดำเนินงาน ทำให้เกิดความรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าส่งผลถึงการรักษาบุคลากร โดยเฉพาะอัตราการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานรวมถึงผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวได้ต่อสถานการณ์ที่เกิดจากภายในและภายนอกสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายการทำงานตนเองและตระหนักต่อวิสัยทัศน์องค์กร สอดคล้องกับ Aree et al., (2010 : 500-516) ที่กล่าวว่าสมรรถนะของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่สนองตอบต่อประสิทธิภาพองค์กร การเพิ่มสมรรถนะของผู้นำด้านความรู้ ทักษะ กลยุทธ์ การบริหารงาน การสื่อสารการมีมนุษยสัมพันธ์ การเปิดกว้างในการรับรู้ การให้รางวัล และการเคารพยกย่องให้เกียรติ สนับสนุนและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับ Cameron, E., & Green, M. (2015 : 69) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงของบุคลากร ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์องค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.345^{**} สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Porter, (2005 : 218) ได้มุ่งเน้นอย่างยิ่งในด้านการสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์ ดังนั้นการที่องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างของสินค้าและบริการในตลาดและใช้ต้นทุนต่ำกว่าคู่แข่งขึ้นเพื่อสร้างผลกำไรให้กับองค์กรส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สอดคล้องกับ Schuler & Jackson, (1987 : 207-219) ได้นำตัวแปรกลยุทธ์ทางธุรกิจมาเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะ ความรู้ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม โดยที่ Kogus, (1985 : 248) ให้ความเห็นว่า กลยุทธ์การใช้ต้นทุนต่ำและการสร้างความแตกต่างล้วนสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยที่การลดต้นทุนหรือสร้างความแตกต่างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริงหรือ

เป้าหมายขององค์กร หากเมื่อองค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ทางเลือกที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในท้ายที่สุดความเสี่ยงจากบุคลากรก็จะไม่เกิดขึ้น เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเป็นผู้สื่อสารและมีแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมรวมถึงคนเก่งที่ต้องการอยู่กับองค์กร เพราะองค์กรมีแผนการจัดการคนเก่งรองรับการเปลี่ยนแปลง หากผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญต่อคนเก่งและไม่มีการจัดการคนเก่ง มุ่งเน้นแต่เป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามแผนเพียงอย่างเดียว องค์กรอาจมีความเสี่ยงจากบุคคลภายในองค์กรได้ ผู้บริหารจึงต้องอาศัยทุนมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านร่วมผลักดันความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาถือเป็นแนวทางการจัดการความเสี่ยงของบุคลากร ที่สามารถสนับสนุนแก่บริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไปประยุกต์ใช้ให้สามารถประเมิน เพื่อรับมือกับความเสี่ยงของบุคลากรในขณะที่ยังไม่มีวิธีการใดมาใช้ในการวัดประเมินรองรับความเสี่ยงให้กับบริษัทในอุตสาหกรรม รัฐบาล ทราบแนวทางการปฏิบัติ หากยังไม่มีแนวคิดทางเลือกอื่นที่นำมาวิเคราะห์ในการลดความเสี่ยงของบุคลากรได้ เนื่องจากยังไม่ได้มีการแสดงให้เห็นอาจนำไปใช้เปรียบเทียบและวิเคราะห์ปัจจัยของสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงของบุคลากรที่เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความเสี่ยงของบุคลากร จึงมีข้อเสนอแนะว่า บริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งนี้สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรงซึ่งต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายระดับมหภาคร่วมกันในลักษณะของกลุ่มผู้ประกอบการทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ของตัวแปรสังเกตได้ของสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า นโยบายการจัดการคนเก่งและประชากรศาสตร์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูง โดยปัจจุบันสถาบันด้านการฝึกอบรมเฉพาะทางระดับประเทศมีประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหาร/ผู้นำในองค์กร เพื่อให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นทั้งในด้านของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและสถาบันระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยมีประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาแรงงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อรองรับการประกอบธุรกิจ ในส่วนของประชากรศาสตร์สามารถได้รับการตอบสนองในด้านคุณภาพทักษะฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานในประเทศ รวมถึงประชากรวัยแรงงานของประเทศสนับสนุนด้านแรงงานในการประกอบธุรกิจของบริษัท

2. จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร จึงมีข้อเสนอแนะว่า บริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นการปรับเปลี่ยนในระยะยาวผ่านตัวขับเคลื่อนที่สามารถผลักดันให้องค์กรมีความเสี่ยงในด้านบุคลากรที่ลดต่ำลงได้พร้อมทั้งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจโดยมีค่าปัจจัยที่สูงจะยิ่งส่งผลที่ดีต่อการทำให้ความเสี่ยงของบุคลากรในด้านต่างๆ ลดต่ำลงซึ่งหมายถึงการส่งผลในทางลบต่อกันที่ทำให้ความเสี่ยงของบุคลากรลดน้อยลงนั่นเอง และในทางตรงข้ามหากพบว่าวัฒนธรรมองค์กรขาดความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยมีค่าปัจจัยที่ต่ำก็จะส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงของบุคลากรในทิศทางที่เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน และ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมการมีเอกภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูง องค์กรจึงควรมุ่งเน้น วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน โดยมุ่งที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการของบริษัทเพราะสามารถส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจในการดำเนินงานของบริษัทได้ รวมถึงบริษัทต้องกำหนดการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ในการทำงาน การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงการประกอบธุรกิจของคู่แข่งซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ดีขึ้น โดยการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมผู้ปฏิบัติงานต้องปรับปรุงสมรรถนะแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่การประสานงานเพื่อให้ผลงานสำเร็จลุล่วงมากกว่าเป็นการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น โดยที่การสร้างวัฒนธรรมการมีเอกภาพที่มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทได้มีมุมมองร่วมกันถึงแนวคิดหลักในการปฏิบัติงานของบริษัทรวมถึงมีความเข้าใจอย่างดีในค่านิยมร่วมที่ใช้เป็นแนวทางในการทำธุรกิจของบริษัท

3. จากผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์องค์กรส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความเสี่ยงของบุคลากร จึงมีข้อเสนอแนะว่า บริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้กลยุทธ์องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเนื่องด้วย เมื่อได้จัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรแล้วเสร็จสิ่งที่จะต้องดำเนินการตามมา คือการถ่ายทอดสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นกลยุทธ์องค์กรที่ดีและสามารถผลักดันการดำเนินธุรกิจโดยมีค่าปัจจัยที่สูงจะสามารถส่งผลที่ดีต่อการทำให้ความเสี่ยงของบุคลากรในด้านต่างๆ ลดต่ำลงซึ่งหมายถึงการส่งผลในทางลบต่อกัน ในลักษณะการแปรผกผัน (Inverse variation) ที่ทำให้ความเสี่ยงของบุคลากรลดน้อยลง และในทางตรงข้ามหากพบว่ากลยุทธ์องค์กรขาดความเหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยมีค่าปัจจัยที่ต่ำก็จะส่งผลทำให้เกิดความเสี่ยงของบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของกลยุทธ์องค์กร พบว่า กลยุทธ์คุณภาพสินค้าและบริการและกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูง บริษัทมุ่งเน้นกลยุทธ์คุณภาพสินค้าและบริการให้ความสำคัญในรายละเอียดทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตหรือในการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานในคุณภาพของสินค้าและบริการ

นำเสนอสินค้าและบริการบนพื้นฐานของการมีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญให้มีความเป็นเลิศเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับลูกค้าระดับบนหรือพรีเมียมในการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพระดับสูง สำหรับกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรม บริษัทมีการพัฒนาสินค้า/บริการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ท้องตลาดอย่างสม่ำเสมอ บริษัทต้องมุ่งเน้นในการเป็นผู้นำเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการแข่งขันในการผลิตสินค้าและบริการให้แก่ลูกค้า โดยการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความหลากหลายของสินค้าและบริการตามความต้องการของลูกค้า

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงของบุคลากรบริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 31.80 อาจจำเป็นต้องพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายภาครัฐ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เช่น วัตถุอันตรายต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย ดังนั้นในมุมมองเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยเพื่อลดความเสี่ยงในพื้นที่อุตสาหกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงงาน โดยนโยบายภาครัฐมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลความเสี่ยงและการสื่อสารความเสี่ยง การมีส่วนร่วมกับชุมชนถือเป็นปัจจัยเกี่ยวเนื่องในด้านประชากรศาสตร์ที่อาศัยพำนักอยู่ในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมที่สามารถเป็นแรงงานที่ตอบสนองความต้องการและคาดหวังของอุตสาหกรรมได้ ชุมชนเปรียบเสมือนเป็นเพื่อนบ้านรวมถึงอาจเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เพิ่มเติมปัจจัยย่อยนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมสังคมและชุมชน

2. จากการศึกษาพบว่า บริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ได้รับความเสี่ยงของบุคลากรในด้านการสรรหาคัดเลือกคนเก่งหรือผู้มีความสามารถพิเศษเข้ามาทำงานในบริษัท เช่น ใช้บริการตัวแทนการจัดหาความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา และโครงการอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถสรรหาคัดเลือกคนเก่งหรือผู้มีความสามารถพิเศษเข้ามาทำงานในบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความเสี่ยงจากการขาดแผนการสืบทอดตำแหน่งงานหลักที่เป็นตำแหน่งสำคัญของบริษัทส่วนใหญ่ไม่ได้มาจากผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มของคนเก่งหรือผู้มีความสามารถพิเศษ รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ๆ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาตัวแปรย่อยของการจัดการคนเก่งทั้งในมิติการสรรหาคัดเลือก แผนการสืบทอดตำแหน่ง แผนการพัฒนาคนเก่งรายบุคคล

3. รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามากระทบกับการเปลี่ยนแปลงต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคที่มีความคาดหวังต่อความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ของยานยนต์ อาทิเช่น ด้าน Digital Transformation, ด้านทักษะ ทางเทคโนโลยีวิศวกรรมสมัยใหม่ที่อาจขาดความเพียงพอส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงของบุคลากรทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายส่งผลการแข่งขันนำไปสู่ความสำเร็จหรือองค์กรในท้ายที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0*. ระยะ 20 ปี พ.ศ 2560-2579.
- ชนินารถ ชียงคบุตร และ นวลฉวี แสงชัย. (2554). ทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับปัญหาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 4 (2), 63-88
- นริศ เพ็ญโกไคย, อติศักดิ์ จันทระประภาเลิศ และ อีรัตน์ พิริยะพลิน. (2558). ผลกระทบของความเสี่ยงคนในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร. *วารสารวิทยาลัยพัฒนศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 10 (2), 72-90.
- สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญญานวนวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:
- สุวิมล ตีรภานนท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). *อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า*. ฝ่ายวิจัยนโยบายสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2559). เขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่ออนาคตภาคตะวันออก. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.boi.go.th/upload/content>
- อริวัฒน์ ศรีวิไล. (2558). *การศึกษาผลกระทบของยานยนต์ไฟฟ้าประเภทรถยนต์ต่อการจ้างงานของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Aree, S., Zain, M. & Razalli, R. M. (2010). Influence of leadership competency and Organizational culture on responsiveness and performance of firms, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* . 22 (4), 500- 516.
- Cameron, E., & Green, M. (2015). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change*. (4th ed.). London: Kogan
- Flouris, T. & Yilmaz, K. A. (2010). *The Risk Management Framework to Strategic Human. International Research*. Journal of Finance and Economics.
- Kogus, B. (1985). *Designing Global Strategies: Comparative and Competitive Value-Added Chains*. Magazine: Summer, July.
- Lin, w, J., & Hwang, I, M., (2010). Audit Quality, Corporate Governance and Earnings Management: A Meta-Analysis. *International Journal of Auditing*. 14 (1, 57-77
- Porter, M. E. (2005). *The competitive advantage creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *The Academy of Management Executive*. 3, 207-219.
- Tiwari, P. (2009). *Impact of Nature of Ownership of Banks & Demographic Variables on HRM Practices : An Empirical Study*. 9th global conference on business & economic, Cambridge University, UK.