บทความวิจัย

การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

An Assessment of Supply Chain Operations models for human Resource management for the Vocational Education Institution

อรรถพล จันทร์สมุด[1*]

Artaphon Chansamut[1*]

[1*] สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

[1*] Office of Dean, Faculty of Home Economic, Technology, Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, Thailand

Received: April 27, 2023 Revised: August 7, 2023 Accepted: September 12, 2023

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อออกแบบและประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ในสาขาห่วงโซ่อุปทานและสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาแบบจำลองมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลัก ผู้ส่งมอบ ผู้ผลิต ร้านค้าปลีก ผู้ให้บริการ และลูกค้า ผลการประเมินภาพรวม การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 แสดงให้เห็น การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาสามารถนำไปปรับใช้กับงานจริงได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการอาชีวศึกษา

Abstract

The research objectives are to design and evaluate the supply chain operations model for human resource management in vocational institutions. The research sample consists of 10 experts in both supply chain management and human resource management fields. The research tool used in the study was a questionnaires. The data were analyzed by using the arithmetic mean and the standard deviation. The research results showed that the model development process had six main components. These were mainly suppliers, manufacturers, service provider, retailer and customers. The overall assessment of the sustainable supply chain management operations model for human resource management in vocational institutions indicates a high level of suitability with an overall mean score of 3.69 and a standard deviation

[*]Corresponding author. Tel.: 098 855 4251

Email address: artaphon.c@mail.rmutk.ac.th

of 0.67. show that, an assessment of supply chain management operations model for human resource management in vocational institutions can be appropriately applied in actual work settings.

Keywords: An assessment of supply chain operations models, human resource management**,** Vocational Education

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องปรับตัวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้ในทุกด้าน โดยเฉพาะการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนอาชีวศึกษาของคณะอนุกรรมการอาชีวศึกษาโดยที่รัฐบาลตั้งนโยบายไว้ว่า “ยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในระยะเวลา 15 ปี พ.ศ. 2555-2569) กำหนดนโยบายเป้าหมายการผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนการจัดกระบวนการอาชีวศึกษาให้เกิดคุณภาพ 4 ด้าน คือ 1) สารสนเทศสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการผลิตกำลังคนในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่ม และระดับจังหวัด 2) ให้ความสำคัญกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการโดยให้ความร่วมมือกับอาชีวศึกษา ระบบทวิภาค และการฝึกงาน 4) เตรียมความกำลังคนรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในส่วนการตั้งรับและเชิงรุก ได้แก่ การเพิ่มความสามารถทางภาษา และสมรรถนะกำลังคนในอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับสากล “การจัดตั้งหน่วยงานอาชีวศึกษาเพื่อสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศ ตามนโยบายของรัฐจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้มีทักษะความสามารถเพื่อสร้างผลผลิต ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะระดับฝีมือสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติอาชีพได้จริง มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของเศรษฐกิจและสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ” (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

ปัจจุบันสถาบันการอาชีวศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่เฉพาะแต่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นสามารถนำมาวิเคราะห์ปัญหาและนำมาปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (อรรถพล จันทร์สมุด, 2559) หน่วยงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข หน่วยงานในสถาบันการอาชีวศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแม้ว่าสถาบันอาชีวศึกษาจะมีเงินทุน วัตถุดิบ เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากรแล้ว อาจจะทำให้ขาดประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถาบันอาชีวศึกษาได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะผลักดันองค์กรให้มีพัฒนาการอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันอาชีวศึกษาในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน ระบบห่วงโซ่อุปทานกับเทคโนโลยี คือทางเลือกที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอาชีวศึกษา ดำเนินการไปอย่างราบรื่น แก้ไขปัญหา รายงานผลได้ถูกต้อง ด้วยระบบห่วงโซ่อุปทานกับเทคโนโลยีจะช่วยประสานงานข้อมูล ข่าวสารและทรัพยากรมาประยุกต์รวมเข้าด้วยเทคโนโลยี ได้แก่ แท็บเล็ต ซอฟต์แวร์ โปรแกรมหรือแอปพลิเคชั่น ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก เทคโนโลยีอีเล็กทรอนิค วัสดุ เครื่องจักร แรงงาน ทุนการจัดการ ทรัพยากร ฯลฯ แปรสภาพให้เป็นวัสดุสำเร็จรูปหรือบุคลากร

ครบตามความต้องการองค์กร การที่จะทำให้ดีขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับการจัดการโซ่อุปทานเพื่อการดำเนินการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งระบบและมีประสิทธิผล ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้อยู่ในรูปแบบทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และการบริการขนาดใหญ่ขึ้น สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (คำนาย อภิปรัชญสกุล, 2553) ดังนั้น กระบวนการห่วงโซ่อุปทานเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นหัวใจที่จะช่วยสนับสนุนกิจกรรมทั้งระบบตั้งแต่ต้นน้ำ จนถึงขั้นปลายน้ำ สามารถตรวจสอบระบบข้อมูลทได้รวดเร็ว ทุกขั้นตอนของระบบห่วงโซ่อุปทานเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลเพิ่มคุณค่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ (อรรถพล จันทร์สมุด, 2562) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อเพิ่มมูลค่าของบุคลากรให้กับสถานประกอบการ (Increase the value of personnel to the establishment)

จุดประสงค์การวิจัย

1. เพื่อออกแบบการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

2. เพื่อประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ห่วงโซ่อุปทานการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญการขับเคลื่อนองค์กร หลักการ คือ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีที่มีอยู่สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ วิเคราะห์ หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้ ได้แก่ ข้อมูล บุคคล การแพทย์ อาชีพ ค่าจ้าง คุณวุฒิ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การร้องทุกข์ การสำรวจงานและข้อมูลทัศนคติ กิจกรรมทั้งหมดสามารถสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร (HREX. asia, 2019)

Chansamut. (2022) เสนอ บทความ เรื่อง แบบจำลองระบบสารสนเทศการจัดการโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองระบบสารสนเทศการจัดการโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ซึ่งรวมถึง การประเมินแบบจำลองระบบสารสนเทศการจัดการโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ด้านระบบสารสนเทศ ห่วงโซ่อุปทานและผู้เชี่ยวชาญ ทรัพยากรบุคคล ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบจำลองประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ส่วน ได้แก่ ผู้ส่งมอบ ผู้แปรรูป และผู้ผลิต ผู้ค้าปลีก และผู้ส่งออกและลูกค้า ผลการประเมินโดยรวมแบบจำลองระบบสารสนเทศการจัดการห่วงโซ่อุปทานสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 หมายความว่าแบบจำลองระบบสารสนเทศการจัดการโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีความเหมาะสมในระดับสูงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนงานได้

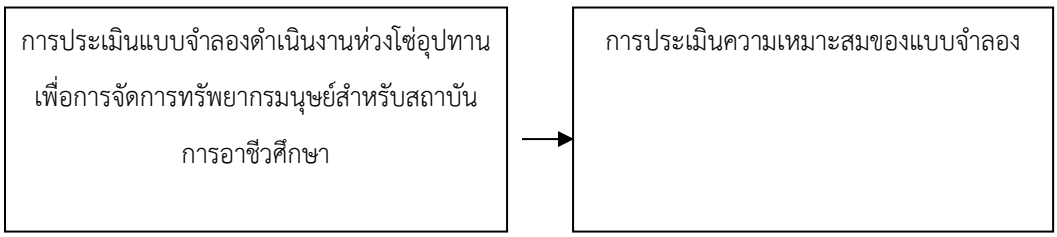
อรรถพล จันทร์สมุด (2562) อธิบายเกี่ยวกับแบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษา วัตถุประสงค์ของบทความ คือ เพื่อออกแบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษา และประเมินระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษา จากนั้นนำไปพัฒนาเครื่องมืองานวิจัยโดยการสำรวจโดยใช้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านโซ่อุปทาน จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย จำนวน 5 คน รวมผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลข

คณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประเมินความเหมาะสมของแบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยพบว่า แบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบของผู้ส่งมอบ ผู้ผลิตงานวิจัย ลูกค้างานวิจัย ผู้บริโภค ความพอใจ และการย้อนกลับ ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญยอมรับแบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษาพบว่า มีความเหมาะสมในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสามารถประยุกต์ติดตั้งใช้งานได้จริง

เทคโนโลยีในห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอาชีวศึกษา (Technology in supply chain for human resource management for the vocational education institution) หมายถึง การจัดการกระบวนการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความพอใจสำหรับลูกค้า โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดวางแผน (Planning) การจัดหา (Sourcing & Procurement) การผลิต (Manufacturing) การจัดส่ง (Delivery) การคืน (Return) โดยมีข้อมูลที่ช่วยวิเคราะห์ ประกอบด้วย ข้อมูล บุคคล การแพทย์ อาชีพ ค่าจ้าง คุณวุฒิ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การร้องทุกข์ การสำรวจงานและข้อมูลทัศนคติ ข้อมูลทั้งหมดจะประสานเชื่อมกับเทคโนโลยีในห่วงโซ่อุปทาน ได้แก่ แท็บเล็ต ซอฟต์แวร์ โปรแกรมหรือแอปพลิเคชั่น กระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะจัดระบบให้ประสานกันอย่างคล่องตัว เป็นไปในทิศทางที่สร้างความพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า และยังสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร ตัวอย่าง ระบบการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการมีการบันทึกเป็นเอกสารตามรูปแบบของการวิจัยมีการตั้งสมมุติฐาน มีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจน สมเหตุสมผล มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ตีความ และสรุปผลการวิจัยที่สามารถให้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ การส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต้องประกอบด้วยการมีนโยบายด้านการวิจัย มีหลักเกณฑ์สนับสนุนการวิจัย การรับทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก การดูแลด้านสิทธิบัตรและทรัพย์สินทางปัญญา การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย รวมทั้งมีการยกย่องผู้มีผลงานวิชาการและการจัดทำโปรไฟล์ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นต้น (อรรถพล จันทร์สมุด, 2559) , (คำนาย อภิปรัชญสกุล, 2553) (Chansamut, 2022)

กิจกรรมพื้นฐานของห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นกิจกรรมหลัก 5 กระบวนการ มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนการจัดการ การผลิต การจัดส่ง การคืนกลับ โดยมีข้อมูลที่ช่วยวิเคราะห์ ประกอบด้วย ข้อมูล บุคคล การแพทย์ อาชีพ ค่าจ้าง คุณวุฒิ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การร้องทุกข์ การสำรวจงานและข้อมูลทัศนคติ ข้อมูลทั้งหมดจะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เพื่อสร้างมูลค่าให้กับปัจจัยการผลิตทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ ตั้งแต่การวิเคราะห์ในระดับกลยุทธ ระดับยุทธวิธี และระดับปฏิบัติการด้วยการใช้เทคโนโลยีในโซ่อุปทาน ได้แก่ แท็บเล็ต ซอฟต์แวร์ โปรแกรมหรือแอพพลิเคชั่น ระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก เทคโนโลยีอีเล็กทรอนิควัสดุ เครื่องจักร แรงงาน เงิน การจัดการ ฯลฯ เชื่อมต่อ ข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจ เป้าหมายหลักขององค์กร คือ การผลิตบุคลากรสำเร็จรูปให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร สร้างมูลค่าเพิ่ม และความพึงพอใจให้กับลูกค้า ผู้บริโภคหรือสังคม (Michale, 2011)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผลการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ประชากร

ประขากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านห่วงโซ่อุปทาน จำนวน 5 คน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำนวน 5 คน รวมผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด จำนวน 10 คน ประเมินความคิดเห็นของแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา โดยมีตัวแปรต้น คือ การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา และตัวแปรตาม คือ ผลการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ**เกี่ยวกับ**การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

2. ร่างกรอบแนวคิดการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

3. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังนี้ เป็นผู้มีความรู้ด้านห่วงโซ่อุปทาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 4 ปี

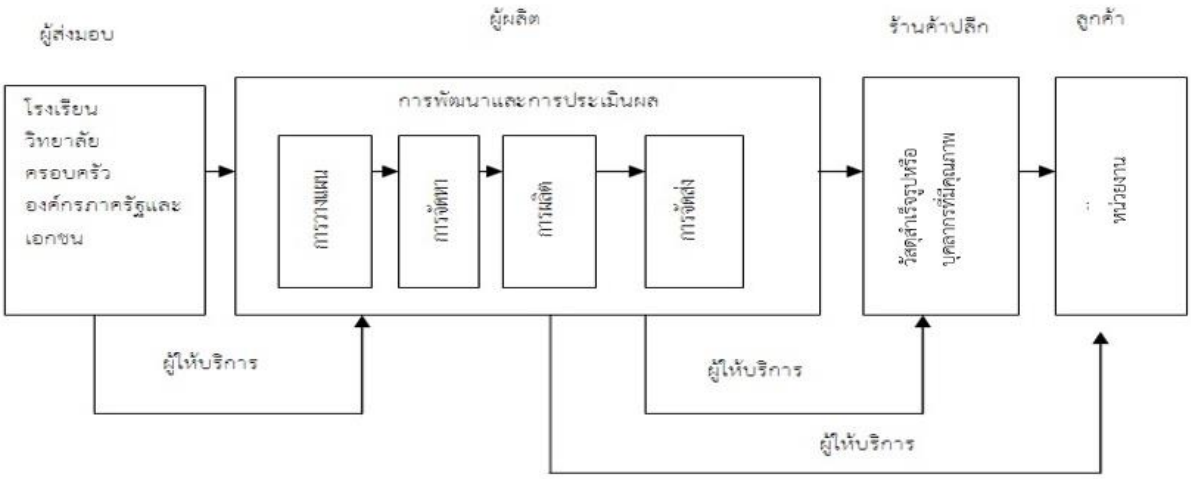
4. สร้างแบบสอบถามประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลัก 2) ผู้ส่งมอบ 3) ผู้ผลิต 4) ร้านค้าปลีก 5 ผู้ใช้บริการ 6) ลูกค้า เก็บรวบรวมข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นของแบบจำลองจากผู้เชี่ยวชาญ

5. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน กำหนดเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ย ได้แก่ 4.51-5.00 หมายถึง เหมาะสมระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 หมายถึง เหมาะสมระดับมาก, 2.51-3.50 หมายถึง เหมาะสมระดับปานกลาง, 1.51-2.50 หมายถึง เหมาะสมระดับน้อย และ 0.00-1.50 หมายถึง เหมาะสมระดับน้อยที่สุด (ประคอง กรรณสูต, 2528)

ผลการวิจัย

ผลการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาประกอบด้วย ผู้ส่งมอบ ได้แก่ บุคคลทั่วไปจากโรงเรียน วิทยาลัย ครอบครัว และองค์กรเอกชน ทำหน้าที่จัดส่งวัตถุดิบให้เคลื่อนไหวเข้าสู่สถาบันอาชีวศึกษา เพื่อเข้าสู่กระบวนการผลิต ทำหน้าที่ฝึกอบรม และประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรกระบวนการ เริ่มจากการวางแผน การจัดหา การผลิต การจัดส่งด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุ การโยกย้ายบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติการ การเลิกจ้าง การยุบการบริหารค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมทั้งหมดจะสนับสนุนการบริการด้วยข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร มาประยุกต์รวมเข้าด้วยเทคโนโลยีที่ใช้ในโซ่อุปทาน ได้แก่ แท็บเล็ต ซอฟต์แวร์ โปรแกรมหรือแอบพลิเคชั่น เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์วัสดุ เครื่องจักร แรงงาน เงิน การจัดการ ฯลฯ การไหลของข้อมูลที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ วัสดุสำเร็จรูป หรือบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งผ่านการฝึกอบรมและประเมินผลในสถาบัน

อาชีวศึกษา พร้อมส่งออกไปยังหน่วยงานของสถาบันอาชีวศึกษา บุคลากรที่มีคุณภาพหรือลูกค้าซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ท้ายสุดจะเป็นสร้างรายได้ในโซ่อุปทานด้วยการผลิต บุคลากรที่มีคุณภาพ ออกสู่สังคม รายละเอียดในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา

2. ผลการการพัฒนาแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบัน

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินการพัฒนาแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่สถาบันการอาชีวศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	**S.D.**	**ความหมาย**
1. องค์ประกอบหลัก			
1.1 ผู้ส่งมอบ	3.63	0.50	มาก
1.2 ผู้ผลิต	3.80	0.42	มาก
1.3 ร้านค้าปลีก	3.80	0.63	มาก
1.4 ผู้ให้บริการ	3.70	0.67	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. องค์ประกอบหลัก			
1.5 ลูกค้า	3.60	0.51	มาก
รวม	3.70	0.54	มาก
2. ผู้ส่งมอบ			
2.1 โรงเรียน	3.80	0.63	มาก
2.2 วิทยาลัย	3.80	0.42	มาก
2.3 องค์กรเอกชน	3.60	0.51	มาก
2.4 ครอบครัว	3.50	0.52	มาก
2.5 องค์กรภาครัฐ	3.60	0.51	มาก
รวม	3.66	0.52	มาก
3. ผู้ผลิต			
3.1 การพัฒนาการฝึกอบรม	3.80	0.91	มาก
รวม	3.80	0.91	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4. ร้านค้าปลีก			
4.1 ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปหรือบุคลากรที่มีคุณภาพ	3.63	0.92	มาก
รวม	3.63	0.92	มาก
5. ผู้ให้บริการ			
5.1 กิจกรรมสนับสนุน	3.63	0.50	มาก
รวม	3.63	0.50	มาก
6. ลูกค้า			
6.1 หน่วยงาน	3.72	0.64	มาก
รวม	3.72	0.64	มาก
สรุปผลการประเมิน	3.69	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ได้ประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาสรุปผลการประเมินมีความเหมาะสมระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป้นรายพบว่าผู้ผลิตอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.91 องค์ประกอบหลักอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 ลูกค้าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 ผู้ส่งมอบอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 ร้านค้าปลีกอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.92 และผู้ให้บริการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่า แบบจำลอง ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งมอบ ผู้ผลิต ร้านค้าปลีก ผู้ใช้บริการ และลูกค้า

2. ผลการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 สามารถสรุปผลการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันอาชีวศึกษาประยุกต์การทำงานได้

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก ผ่านการประเมินประสิทธิภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านโซ่อุปทาน จำนวน 5 คน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการอยู่ขั้นตอน การออกแบบ และการการประเมินแแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล จันทร์สมุด (2563) ได้ศึกษา แบบจำลองโซ่อุปทานเพื่อการจัดการหลักสูตรตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบของผู้ส่งมอบ ผู้ผลิตการศึกษา ลูกค้าการศึกษา ผู้บริโภค ความพึงพอใจ การย้อนกลับ และงานวิจัยของอรรถพล จันทร์สมุด (2561) ที่กล่าวถึง การประเมินแบบจำลองฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เพื่อการจัดการสินทรัพย์ในสถาบันอุดมศึกษาแบบจำลองประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ความมเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansamut (2022) ได้ศึกษาแบบจำลองโซ่อุปทานในมหาวิทยาลัย รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewngam, Chatwattana, and Piriyasurawong (2019) ที่ได้ศึกษาแบบจำลองระบบโซ่อุปทานในดิจิทัลสำหรับการประกันคุณภาพสำหรับเครือข่ายการประกันคุณภาพอาเซียน (AUN-Q) แบบจำลองประกอบด้วย ผู้สมัคร มหาวิทยาลัย ผู้สำเร็จการศึกษา นายจ้าง ความพึงพอใจ และผลตอบรับด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษามีความเหมาะสมในระดับมาก แบบจำลองประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งมอบ ผู้ผลิต ร้านค้าปลีก ผู้ใช้บริการ และลูกค้า หากเป็นไปได้ควรนำการประเมินแบบจำลองไปใช้ในสถาบันอาชีวศึกษาเพื่อช่วยวิเคราะห์ และตัดสินใจได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมเพื่อให้การประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ควรมีกรณีศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาที่มีการประเมินแบบจำลองการดำเนินงานห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอ้างอิง

คำนาย อภิปรัชญสกุล. (2553). *การบริหารระบบข้อมูลโลจิสติกส์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.

คำนาย อภิปรัชญสกุล. (2553). *โลจิสติกส์ และโซ่อุปทาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.

ประคอง กรรณสูต. (2528). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า.

สำนักนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษา*. http://kme.nptpolytech.ac.th/files/10000001_23011010101320.pdf

อรรถพล จันทร์สมุด. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพอัจฉริยะในประเทศไทย *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. 7*(1), 52-59.

อรรถพล จันทร์สมุด. (2559). ระบบสารสนเทศการบริหารห่วงโซ่อุปทานเพื่อการจัดการงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 5*(2), 210-221.

อรรถพล จันทร์สมุด. (2559). รูปแบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานก่อสร้างในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร *วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. 8*(1), 131-139.

อรรถพล จันทร์สมุด. (2561). การประเมินแบบจำลองฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เพื่อการจัดการสินทรัพย์ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารแม่โจ้เทคโนโลยีสารสนเทศและสวัตกรรม มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 4*(2), 34-45.

อรรถพล จันทร์สมุด. (2562). แบบจำลองระบบดิจิทัลเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทานสำหรับสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารแม่โจ้เทคโนโลยีสารสนเทศและสวัตกรรม มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 36*(2), 70-81.

อรรถพล จันทร์สมุด. (2563). แบบจำลองโซ่อุปทานเพื่อการจัดการหลักสูตรตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ. *วารสารแม่โจ้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 6*(1), 10-26.

อรรถพล จันทร์สมุด. (2563). แบบจำลองระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานวิจัยในโซ่อุปทาน สำหรับสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการ ปขมท. 9*(2), 112-121.

Chansamut, A. (2022a). Supply Chain Model for Universities Management According to Education Criteria for Performance Excellence in Thailand. *International Journal of Supply Chain Management. 11*(5), 16-19. https://ojs.excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/view/6017

Chansamut, A. (2022b). Supply Chain Management Information System Model for Human Resource Management for Higher Education Institutions in Thailand. *International Journal of Supply Chain Management*11(1), 28-33 *https://ojs.excelingtech.co*.uk/index.php/IJSCM/article/view/5959/3063

HREX. asia. (2019). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน*. https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/

Kaewngam, A., Chatwattana, P., Piriyasurawong, P. (2019) Supply chain management model in digital quality assurance for ASEAN quality assurance network (AUN-QA). *Higher Education Studies. 9*(4), 12-20. https://ccsenet.org/journal/index.php/hes/issue/view/0/2162

Michale, H. (2011). *Essentials of supply chain Management.* https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/254-Essentials-of-supply-chain-management-Michael-Hugos-Edisi-3-2011.pdf

Varaprasada Rao, M, Subba Raju,P (2015). The Imperceptible and commendable role of Human Resources in Supply Chain Management functions in the Success Contemplation of Indian Aircraft Industries. *International Journal of Engineering Research & Technology (Ijert). 4*(1), 643-664. https://www.researchgate.net/publication/328879139_ The_Imperceptible_and _commendable_role_of_ Human_Resources_in_Supply_Chain_ Management_functions _in_the_Success_Contemplation_of_Indian_Aircraft_Industries