



บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

บัญชาสิทธิ์ ตั้งศิริสกุล* สุชาติ เชิญฉิน สมนึก วิสุทธิแพทย์ และ ชานูชัย ทองประสิทธิ์

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 9499 9859 อีเมล: Bunchasit.tang@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2025.12.003

รับเมื่อ 2 กันยายน 2568 แก้ไขเมื่อ 15 ตุลาคม 2568 ตอบรับเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2568 เผยแพร่ออนไลน์ 30 ธันวาคม 2568

© 2025 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และ 3) จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การวิจัยนี้เป็นวิจัยผสมผสาน การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน และการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การวิจัยเชิงปริมาณใช้เครื่องมือแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ด้าน 17 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรู้ด้านการจัดการการผลิต 2) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการผลิต 3) ความรู้ด้านการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักร 4) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร และ 5) ความรู้ด้านการออกแบบและเลือกใช้วัตถุดิบ ด้านที่ 2 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ 2) ทักษะการพัฒนาระบบการทำงาน 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต 5) ทักษะการติดตามและประเมินผล 6) ทักษะการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน 7) ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และ 8) ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการผลิต และด้านที่ 3 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรมและ ภาวะผู้นำ 2) มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความรักและภักดีในองค์กร สำหรับรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 15 คน มีความเห็นว่ามีเหมาะสม และคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เห็นว่ามีเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างาน

คำสำคัญ: รูปแบบ สมรรถนะ หัวหน้างาน ยุคดิจิทัล อุตสาหกรรมสิ่งทอ

การอ้างอิงบทความ: บัญชาสิทธิ์ ตั้งศิริสกุล สุชาติ เชิญฉิน สมนึก วิสุทธิแพทย์ และ ชานูชัย ทองประสิทธิ์. (2568). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม, 5(3), 32-46.



Research Article

Development a Competency Model for Supervisors in the Textile Industry in the Digital Economy Era

Bunchasit Tangsirisaikul*, Suchart Siengchin, Somnoek Wisuttiapaet, and Chanchai Thongprasit

Industrial Business and Human Resource Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 08 9499 9859, E-mail: Bunchasit.tang@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2025.12.003

Received 2 September 2025; Revised 15 October 2025; Accepted 10 November 2025; Published online: 30 December 2025

© 2025 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the competency components of supervisors in the textile industry in the digital economy era, 2) to develop a competency model for supervisors in the textile industry in the digital economy era, and 3) to prepare a guideline for competency development of supervisors in textile factories in the digital economy era. This research was a mixed method including qualitative research and quantitative research. Qualitative research used in-depth interviews with 7 experts and focus group discussions with 15 people. These tools' data were analyzed using content analysis. Quantitative research used a questionnaire for 300 people. Its data were analyzed using statistics, percentages, averages, standard deviations, and exploratory factor analysis (EFA). The results found that the competency model for supervisors in the textile industry in the digital economy era consisted of 3 areas and 17 elements. The first area was knowledge consisting of 5 elements: 1) knowledge of production management, 2) knowledge of digital technology in production, 3) knowledge of machine repair and maintenance, 4) knowledge of digital communication technology, and 5) knowledge of design and material selection. The second area, skills, consisted of 8 elements: 1) efficient resource utilization, 2) work system development, 3) technology application in human resource development, 4) production process improvement, 5) monitoring and evaluation, 6) workplace safety management, 7) problem-solving and decision-making, and 8) application of digital technology in production. The last area, personal characteristics included 4 components: 1) morality, ethics, and leadership, 2) good interpersonal relationships and communication, 3) teamwork, and 4) love and loyalty to the organization. For the competency model of supervisors in the textile industry in the digital economy era, all 15 experts agreed that it was appropriate. For the guideline for the competency model of supervisors in the textile industry in the digital economy era, 5 experts agreed that it was appropriate and could be applied.



1. บทนำ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย มีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเป็นอันดับ 4 รองจากอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเครื่องจักรสำนักงาน และอุตสาหกรรมยานยนต์ หากพิจารณาตามโครงสร้างของกระบวนการและขั้นตอนในการผลิตหรือพิจารณาตามห่วงโซ่อุปทาน อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มอุตสาหกรรมหลัก คือ กลุ่มอุตสาหกรรมต้นน้ำ กลุ่มอุตสาหกรรมกลางน้ำ และกลุ่มอุตสาหกรรมปลายน้ำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมสิ่งทอปลายน้ำ โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปต้องเผชิญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต โดยแบ่งปัจจัยเป็น 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยภายนอก และ 2. ปัจจัยภายใน

1) ปัจจัยภายนอก

1.1) ภาพรวมอุตสาหกรรมสิ่งทอมีการขยายตัวขึ้น (สะสม) 4 เดือน (เดือนมกราคม-เมษายน 2565) พบว่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีมูลค่า 2,330.0 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.7 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (YoY) การส่งออกสินค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ อยู่อันดับที่ 4 รองจากประเทศเวียดนาม อินโดนีเซีย และกัมพูชา เนื่องจากประเทศดังกล่าวมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า ซึ่งประเทศไทยประสบปัญหาเรื่องต้นทุนการผลิตและค่าใช้จ่ายในกระบวนการผลิตที่สูงขึ้น [1]

1.2) ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจงและมีความสำคัญกับการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ และประเทศไทยกำลังประสบปัญหาแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

2) ปัจจัยภายใน [2] (ยกประเด็นการบริหาร 4M สาเหตุที่ทำให้ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น)

2.1) คน (Man) จะเป็นต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้แก่ เงินเดือนและค่าแรงที่ต้องจ่ายให้กับพนักงาน รวมถึงค่าล่วงเวลา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

2.2) เครื่องจักร (Machine) ต้นทุนที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ เครื่องจักร ค่าเช่าหรือซื้อเครื่องจักรและอุปกรณ์ใหม่ ค่าไฟฟ้าและพลังงานที่ใช้ในการดำเนินงานเครื่องจักร

2.3) วัสดุ (Material) ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับวัสดุที่ใช้ในการผลิต ได้แก่ ค่าวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิตสินค้าค่าใช้จ่ายสำหรับวัสดุสิ้นเปลือง

2.4) วิธีการ (Method) ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการผลิตและการจัดการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการวางแผนและการควบคุมกระบวนการผลิต รวมถึงค่าใช้จ่ายในการจัดการคุณภาพ ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตใหม่ ๆ

ซึ่งต้นทุนดังกล่าวส่งผลต่อกำไรของผู้ผลิตในประเทศ [3] ทำให้หลายโรงงานปิดตัวลงเนื่องจากขาดองค์ความรู้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ปัญหาดังกล่าวสามารถลดลงได้ถ้าสามารถพัฒนาหัวหน้างานให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เนื่องจากหัวหน้างานมีส่วนสำคัญในการช่วยลดปัญหา 4M เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและสรรหาวัตถุดิบให้เหมาะสมกับผู้ขาย เพิ่มพูนทักษะให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึงการบำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างถูกต้องและสามารถลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก ผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะสร้างคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอได้ต่อไปในอนาคต

1.1 วัตถุประสงค์

- 1.1.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
- 1.1.2 เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
- 1.1.3 เพื่อจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

1.2 ขอบเขตการวิจัย

1.2.1 ด้านเนื้อหา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ David C. McClelland [4] เรื่องสมรรถนะ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute)

1.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสิ่งทอจำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

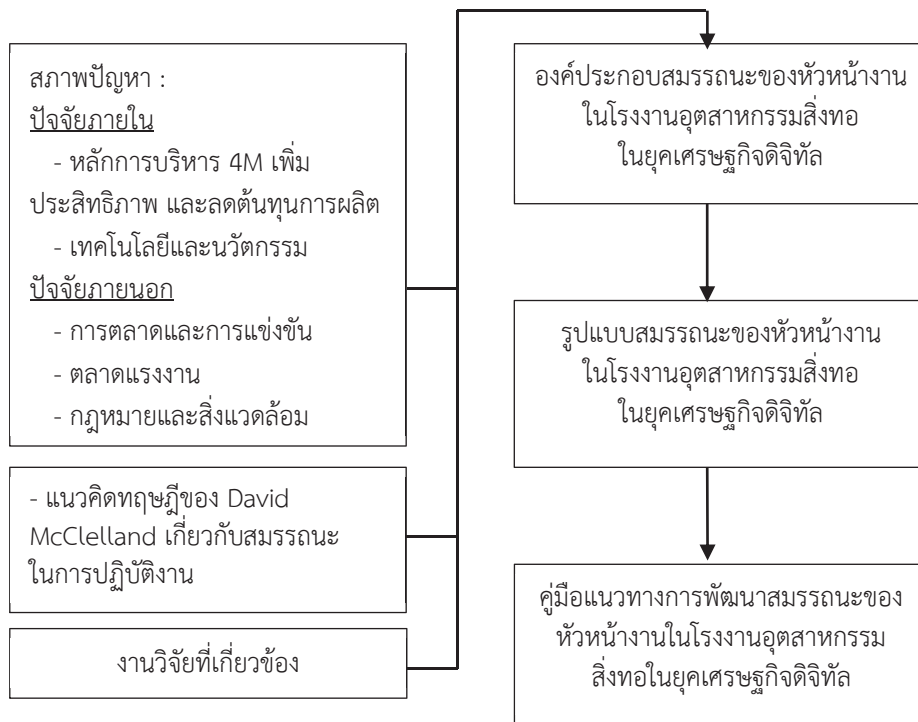
กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิ่งทอ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจำนวน 15 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นชอบองค์ประกอบของรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและพิจารณาให้ความเห็นชอบคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ตลอดจนความเหมาะสมของแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

กลุ่มที่ 4 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม ประกอบด้วยหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ประเภท 28 (1) รวมทั้งสิ้น 712 ราย [5] โดยเก็บข้อมูลจำนวน 300 คน

กลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถาม จำนวน 5 คน

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการวิจัย

2.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จึงได้มีการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และทฤษฎีในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2) จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structures Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

3) เก็บแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 7 คน ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

4) สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

5) ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภท 28(1) โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป [5] รวมทั้งสิ้น 712 โรงงาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเข้าสุทธาโธร ยามาเน่ [6] โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ราย และจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

6) นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

7) จัดทำองค์ประกอบของสมรรถนะ และนำองค์ประกอบมาจัดทำ (ร่าง) รูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

8) นำ (ร่าง) รูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล มานำเสนอในการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสมลงมติเห็นชอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน

9) แก้ไขและปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมจัดทำ (ร่าง) คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และประเมินคู่มือด้วยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

10) จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) การสัมภาษณ์เชิงลึกที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

2) การประชุมสนทนากลุ่มย่อย ใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งทอ ได้แก่ แบบประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และ (โครงร่าง) คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล



2.2.2 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

- 1) แบบสอบถามเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
- 2) แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ใช้ในการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยแบ่งการประเมินเป็น 3 ระดับ คือ +1 (สอดคล้อง) 0 (ไม่แน่ใจ) และ -1 (ไม่สอดคล้อง)
- 3) แบบประเมินรูปแบบ ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมในการประชุมสนทนากลุ่ม 15 คน
- 4) แบบประเมินคู่มือ ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาของคู่มือที่นำเสนอในการประชุมสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยแบ่งผลการประเมินเป็น 2 ระดับ คือ “เหมาะสม” กับ “ควรปรับปรุง”

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

- 1) การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นการสนทนาที่บันทึกเสียงคำพูดเป็นข้อมูล
- 2) ปฏิบัติการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เป็นการประชุมโดยให้สมาชิกกลุ่มได้สนทนาและซักถามอย่างสร้างสรรค์และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการในเวลาที่กำหนด

2.3.2 การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 300 ฉบับ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการสกัดและสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.4.2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 90.3 มีอายุระหว่าง 30–39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้างาน ระหว่าง 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47 มีจำนวนพนักงาน น้อยกว่า 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไป หลังจากผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ตลอดจนได้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างาน จำนวน 300 ชุด จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 ด้าน และ 17 องค์ประกอบสมรรถนะย่อย ได้แก่ 1. ด้านความรู้มีสมรรถนะย่อยจำนวน 5 องค์ประกอบ 2. ด้านทักษะมีสมรรถนะย่อยจำนวน 8 องค์ประกอบ และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีสมรรถนะย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงรายการองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

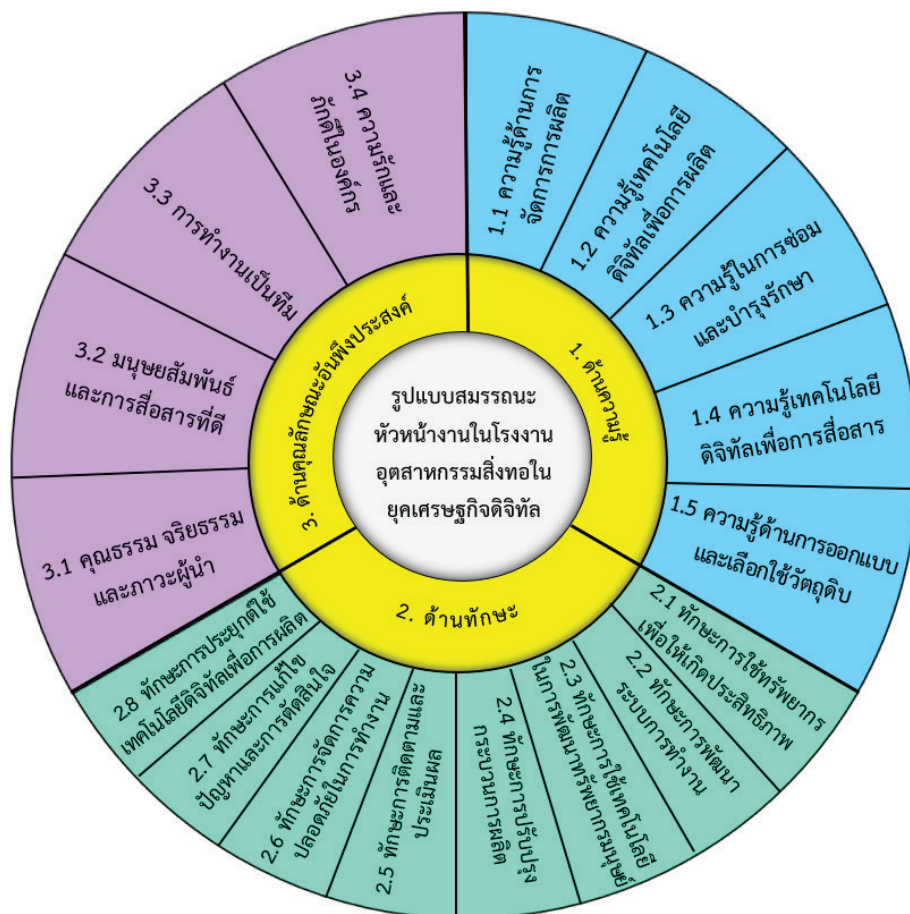
องค์ประกอบสมรรถนะหลัก	องค์ประกอบสมรรถนะย่อย
1. ด้านความรู้	1.1 ความรู้ด้านการจัดการการผลิต
	1.2 ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในการผลิต
	1.3 ความรู้ในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักร
	1.4 ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร
	1.5 ความรู้ด้านการออกแบบและเลือกใช้วัตถุดิบ
2. ด้านทักษะ	2.1 ทักษะการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ
	2.2 ทักษะการพัฒนาระบบการทำงาน
	2.3 ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
	2.4 ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต
	2.5 ทักษะการติดตามและประเมินผล
	2.6 ทักษะการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน
	2.7 ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
	2.8 ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการผลิต

ตารางที่ 1 แสดงรายการองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะหลัก	องค์ประกอบสมรรถนะย่อย
3. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	3.1 คุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ
	3.2 มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี
	3.3 การทำงานเป็นทีม
	3.4 ความรักและภักดีในองค์กร

3.2 ผลการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบสมรรถนะหลัก 3 ด้าน 17 องค์ประกอบสมรรถนะย่อย จากตารางที่ 1 มาจัดทำรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

3.3 ผลการจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ผลการจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แนะนำการใช้คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะ และ 3. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล โดยเนื้อหาของแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน จะเป็นการอธิบายในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา กิจกรรมการอบรมพัฒนา การประเมินผลและตัวชี้วัดความสำเร็จ ทั้งนี้มีผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เห็นว่าคู่มือที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาได้

4. อภิปรายผลและสรุป

4.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 90.3 มีอายุระหว่าง 30–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้างาน ระหว่าง 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47 มีจำนวนพนักงาน น้อยกว่า 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะ มี 3 สมรรถนะหลัก และ 17 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1.1 ความรู้ด้านการจัดการการผลิต 1.2 ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในการผลิต 1.3 ความรู้ในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักร 1.4 ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร และ 1.5 ความรู้ด้านการออกแบบและเลือกใช้วัตถุดิบ 2. ด้านทักษะ ประกอบด้วย 2.1 ทักษะการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ 2.2 ทักษะการพัฒนาระบบการทำงาน 2.3 ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2.4 ทักษะการปรับปรุงกระบวนการผลิต 2.5 ทักษะการติดตามและประเมินผล 2.6 ทักษะด้านการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน 2.7 ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และ 2.8 ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการผลิต และ 3. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย 3.1 คุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ 3.2 มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี 3.3 การทำงานเป็นทีม และ 3.4 ความรักและภักดีในองค์กร และได้นำองค์ประกอบทั้งหมดที่ได้จัดสร้างแสดงเป็นแผนภาพรูปแบบ และได้ออกแบบจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์จากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้

4.2 การอภิปรายผล

องค์ประกอบสมรรถนะด้านที่ 1 ด้านความรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการการผลิต ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในการผลิต ความรู้ในการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักร ความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร ความรู้ด้านการออกแบบและเลือกใช้วัตถุดิบ สอดคล้องกับ พัสสุธา [7] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในธุรกิจงานหัตถกรรมสำหรับอุตสาหกรรมก๊าซและน้ำมัน: กรณีศึกษาโรงงานก่อสร้างโรงงานสำเร็จรูป (Module) สำหรับแยกก๊าซแอลเอเอ็นจี (LNG) บริษัทก่อสร้าง AAA ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน คือ ด้านความรู้ ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เกี่ยวกับวัตถุดิบและการใช้งาน



3) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพ 4) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานหัตถ์ฉนวน 5) ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการหัตถ์ฉนวนสากล และ 6) ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบบริษัท และสอดคล้องกับ อมรรักษ์ [8] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการองค์กรธุรกิจกับ ปัญญาประดิษฐ์เพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจ พบว่า การจัดการโรงงานอุตสาหกรรมธุรกิจกับปัญญาประดิษฐ์โดยเป็น การศึกษาและวิเคราะห์บนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ คือสิ่ง ที่มีผลต่อการจัดการโรงงานอุตสาหกรรมธุรกิจในปัจจุบันและอนาคตอย่างมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ในมิติของแนวคิดและ ผลกระทบจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของโรงงานอุตสาหกรรมธุรกิจ ความสามารถการทำงานของมนุษย์ที่ดีกว่า ปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงแนวทางการจัดการโรงงานอุตสาหกรรมธุรกิจสำหรับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความอยู่รอดทางธุรกิจอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ และสอดคล้องกับ บริตตา [9] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบสมรรถนะนักเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมดิจิทัล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะนักเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเฉพาะ สายงาน 2) ความรู้ในการนำระบบดิจิทัลไปประยุกต์ใช้งาน 3) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล 4) ทักษะการวิเคราะห์ ข้อมูลและออกแบบระบบเพื่อผลสำเร็จของงาน 5) ทักษะการสื่อสารและการแก้ไขปัญหา 6) ทักษะการบริหารงาน 7) ทักษะในการเรียนรู้และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 8) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 9) คุณลักษณะด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ 10) กรอบความคิดแบบเติบโต ส่วนคู่มือแนวปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะนักเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมดิจิทัล ได้รับการ ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาและสามารถนำไปใช้และพัฒนาได้จริง และสอดคล้องกับ รสยา [10] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งกรรมการบริษัทร่วมทุนในอุตสาหกรรม พลังงานข้ามชาติในยุคดิจิทัล พบว่า รูปแบบศักยภาพผู้บริหารประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน คือ ศักยภาพด้าน การวางแผนยุทธศาสตร์ธุรกิจและอุตสาหกรรม ศักยภาพด้านการสื่อสาร ศักยภาพด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและศักยภาพ ด้านการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์

องค์ประกอบสมรรถนะด้านที่ 2 ด้านทักษะ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ทักษะการพัฒนากระบวนการทำงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะการปรับปรุงกระบวนการ ผลิต ทักษะการติดตามและประเมินผล ทักษะด้านการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะการแก้ไขปัญหาและการ ตัดสินใจ ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการผลิต สอดคล้องกับ ณัฐศรุต [11] ได้ศึกษาเรื่องเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์กับการเจาะตลาดด้วยยุทธวิธีทำให้เฉพาะเจาะจงรายบุคคล พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ ได้มีความกระตือรือร้นในการที่จะนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ทาง ธุรกิจมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการนำมาเรียนรู้ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกของผู้บริโภค การบริหารจัดการข้อมูล การรายงาน การนำมาใช้เพื่อช่วยผู้บริหารสามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ดีขึ้น หรือการนำมาช่วยในการบริหารการ เปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตสินค้าและความปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลต่อการขยายฐานลูกค้าให้กับธุรกิจได้มากขึ้น และ สอดคล้องกับ ชุตติเดช [12] ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการของธุรกิจโรงงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก (Factors Effect to the Success of the Management of Factory about Automotive Industry in the Eastern Seaboard) เพื่อวิจัยถึงแนวทางในการจัดการที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ โรงงานอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ได้พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการที่

สำคัญ คือด้านการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับบริหารลงถึงระดับปฏิบัติการและการวางแผนเตรียมความพร้อมปัจจัยการผลิต และสอดคล้องกับ เทอดพงษ์ [13] ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบสมรรถนะระดับผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า ผลการวิจัยองค์ประกอบรูปแบบสมรรถนะสำหรับผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ไทยในยุคดิจิทัลในองค์ประกอบที่ 1 ด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งเป็นติดตามและประเมินผลเพื่อการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อแสวงหาความต้องการของลูกค้าและเป็นการหาโอกาสทางธุรกิจ และสอดคล้องกับ Kumar [14] ได้ศึกษาเรื่อง โอกาสของปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่องในอุตสาหกรรมอาหาร พบว่า อุตสาหกรรมอาหาร การนำระบบอัตโนมัติทางอุตสาหกรรมมาใช้จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนการผลิตและเตรียมความพร้อมด้าน 4M การออกแบบกระบวนการผลิตโดยการนำระบบปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง (ML) และการเรียนรู้เชิงลึก (DL) ของปัญญาประดิษฐ์ ในกระบวนการผลิตและการจัดส่งอาหารสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบสมรรถนะด้านที่ 3 ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม ความรักและภักดีในองค์กร สอดคล้องกับ ประภัสสร [15] ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พบว่า องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายของโรงงานอุตสาหกรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเปิดใจให้กว้างและรับฟังความคิดเห็น และสอดคล้องกับ ลลิตา [16] ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจพนักงานในองค์กรสำหรับการจัดการสมัยใหม่ พบว่า 1) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การจัดและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้รู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น มีสถานที่ทำงานที่ทันสมัย นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน และเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน 2) มีสวัสดิการที่ดีควบคู่ไปกับการมีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และแนวทางการเติบโตสายการทำงานที่เหมาะสม 3) สร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 4) ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกันมากกว่าการตัดสินใจหรือสั่งการจากหัวหน้าเท่านั้น และสอดคล้องกับ จารุพงศ์ [17] ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการด้านพลังงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการด้านพลังงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ด้านคุณลักษณะภายในบุคคล ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 7 ด้าน ได้แก่ 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ 2) มีจิตสำนึกที่ดีด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ความซื่อสัตย์ ความรักองค์กร 4) ความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้ 5) ความอดทน ขยันหมั่นเพียรในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ 6) ความใฝ่รู้ ต้องการพัฒนานตนเองตลอดเวลา และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.3 ข้อเสนอแนะ

4.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

4.3.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



4.3.1.1.1 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีนโยบายให้สถาบันระดับอุดมศึกษาในสังกัด ที่มีการเรียนการสอนด้านสิ่งทอ นำผลวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอน

4.3.1.1.2 กระทรวงแรงงาน ควรมีนโยบายให้สถาบันเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ และโรงงานประเภทอื่น ๆ

4.3.1.1.3 กระทรวงอุตสาหกรรมควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนของสถานประกอบการตามแนวทางการพัฒนาของงานวิจัยนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน

4.3.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

4.3.1.2.1 ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมด้านสิ่งทอ ควรให้ความสำคัญในการนำรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและคู่มือ มาประยุกต์ใช้พัฒนากับหัวหน้างานเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3.1.2.2 ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ ควรมีนโยบายสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานมีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มผลผลิตภาพเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยนำผลงานวิจัยนี้ไว้พิจารณาและประยุกต์ใช้

4.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.3.2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อเป็นประโยชน์ในการยกระดับในอุตสาหกรรมสิ่งทอ เพื่อให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพและความพร้อมในการบริหารกิจการไปสู่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในอนาคต

4.3.2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างาน

4.3.2.3 ควรศึกษาวิจัยในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชนสังคมและความยั่งยืนของอุตสาหกรรมสิ่งทอ

4.3.2.4 ควรศึกษาวิจัยในเรื่องของการออกแบบ เพื่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

5. องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย โดยนำเสนอรูปแบบสมรรถนะของหัวหน้างานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านของภาคการผลิตเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ โดยรูปแบบสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ด้านหลัก รวม 17 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการสังเคราะห์จากข้อมูลภาคสนาม ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม และผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ทำให้ได้โครงสร้างสมรรถนะที่สะท้อนทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่หัวหน้างานยุคใหม่จำเป็นต้องมี ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อควบคุมและตรวจสอบกระบวนการผลิต การตัดสินใจเชิงข้อมูล การบริหารบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการลดข้อผิดพลาดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา 4M ได้แก่ Man, Machine, Material และ Method ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในสถานประกอบการ ทำให้หัวหน้างานสามารถพัฒนาตนเองอย่างเป็นลำดับขั้นองค์กรสามารถใช้เป็นกรอบในการวางแผนอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างในงานวิจัยด้านสมรรถนะอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมในระยะยาวอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Siribenjapruk, S. (2022). *How Can Thai Textiles Continue to Be Sustainable?* Focused and Quick (FAQ) Issue 195. Monetary Policy Committee, Bank of Thailand. (in Thai)
- [2] Aimkosakun, J. (2024, April 28). *Textile Factories Have Labor Shortages*. Textile Library. https://youtu.be/hVJH_xn2U90?si=hB_eO5XFxZidkd74 (in Thai)
- [3] Textile Industry Institute. (2022, June 2). *Thai Textile and Clothing Industrial Situation*. Thai Textile. <https://www.thaitextile.org/th/insign/detail.3049.1.0.html> (in Thai)
- [4] McClelland, D. C. (1975). *A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Be Used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle*. McBer.
- [5] Department of Industrial Works. (2024, January 30). *Factory Data*. <https://userdb.diw.go.th/results1.asp> (in Thai)
- [6] Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper & Row.
- [7] Mulphakdee, P. (n.d.). *Competency Developing Process of Insulator in Oil & Gas Industry: Case Study LNG Module Friction in AAA Construction Company* [Unpublished master's thesis]. Burapha University. (in Thai)
- [8] Shounchupol, A. (2020). Management of Business Organization with Artificial Intelligence for Business Survival. *Valaya Alongkorn Review*, 10(3), 155–164. (in Thai)
- [9] Inrun, B., Wisuthiphat, S., Boonyasopon, T., & Boonyasopon, T. (2024). Developing Model of Digital Technion's Competencies in Digital Industries. *Journal of Technical Education Development*, 36(129), 24–34. (in Thai)



- [10] Teinwan, R., Pinthapataya, S., & Boonyasopon, T. (2023). The Executive Development Model for the Entry into Director's Position of the Trans-international Joint Venture Energy Industrial Company in the Age of Digitalization. *The Journal of King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, 33(3), 233. (in Thai)
- [11] Sukhumanunt, N. (2017). Artificial Intelligence Technology and Market Penetration by Personalization Tactics. *Executive Journal*, 37(2), 51–62. (in Thai)
- [12] Munkongtum, C., Piakson, P., & Phonvut, C. (2017). Factors Effect to the Success of the Management of Factory About Automotive Industry in the Eastern Seaboard. *Journal of Kasetsart Educational Review*, 32(2), 24–30. (in Thai)
- [13] Honghiranrueng, T., Choti Wong, C., & Attavinijtrakarn, P. (2019). Competency Development Model for Thai Commercial Bank' Managers in Digital Economy. *The Journal of Social Communication Innovation*, 7(2), 122–135. (in Thai)
- [14] Kumar, I., Rawat, J., Mohd, N., & Husain, S. (2021). Opportunities of Artificial Intelligence and Machine Learning in the Food Industry. *Journal of Food Quality*, 2021, 1–10. <https://doi.org/10.1155/2021/4535567>
- [15] Trailapwiti, P., Watthanabut, B., & Chavasirikulto, N. (2020). Human Capital Development Approach in Driving the Organization to Success. *Journal of Local Governance and Innovation*, 4(3), 157–170. (in Thai)
- [16] Siripatcharanan, L., Chirinang, P., & Chaisakunkiat, U. (2023). *Motivating Employees in the Organization for Modern Management*. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 11(1), 127–136. (in Thai)
- [17] Chenaphun, J., Attavinijtrakarn, P., Wisuttipaet, S., & Roopsing, T. (2023). The Development Model of Energy Manager's Potential in Industrial Plants. *The Journal of King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, 28(2), 461–468. (in Thai)