

นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร  
ของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33  
The Impact of Human Resource Development Innovation  
on Managerial Skills of Junior Executives in Borthong 33  
Industrial Estate

ฉามิกา คำดี\*

Chamika Khamdee

พนิดา นิลอรุณ\*\*

Panida Ninaroon

(Received: 16 September 2024; Revised: 26 October 2024; Accepted: 19 December 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา "นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33" โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ตัวแบบใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise

\* นักศึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate Student, Master of Business Administration, Program in Innovation in Human Capital and Entrepreneurship Management, Suan Sunandha Rajabhat University, Corresponding Author Email: s65567810014@ssru.ac.th

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Assistant Professor Dr., Master of Business Administration, Program in Innovation in Human Capital and Entrepreneurship Management, Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: panida.ni@ssru.ac.th

Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาในงาน และการฝึกอบรม ล้วนมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่มีผลมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาในงานและการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่เน้นทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่าปัจจัยทั้งสามมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการฝึกอบรมมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ตามด้วยการพัฒนาในงานและการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะการบริหารในบริบทของนิคมอุตสาหกรรม

**คำสำคัญ:** นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากร, ทักษะทางการบริหาร, ผู้บริหารระดับต้น

### Abstract

This research aimed to study "The impact of human resource development innovation on the managerial skills of junior executives in the Borthong 33 industrial estate." The objectives were: 1) to investigate the level of human resource development innovation affecting managerial skills, and 2) to examine the factors of innovation that influence managerial skills. The study Population consisted of 243 junior executives in the Borthong 33 industrial estate. Data were collected using a questionnaire, which was verified for quality. Data analysis employed descriptive and inferential statistics, using stepwise multiple regression analysis with a significance level of 0.05. The findings indicated that human resource development innovations in education, on-the-job development, and training all positively impact managerial skills. Training had the greatest effect, followed by on-the-job development and education. The results show that training, focusing on management-related skills and knowledge, significantly enhances junior executives' managerial capabilities. The regression analysis confirmed that all three factors had a statistically significant positive

effect, with training having the highest coefficient, followed by on-the-job development and education, highlighting the importance of training in managerial skills development within the industrial estate context.

**Keywords:** Human Resource Development Innovation, Managerial skills, Junior Executives

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่เศรษฐกิจและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเน้นการปรับตัวเพื่อรับมือกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจหลักที่ช่วยให้การดำเนินธุรกิจมีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ การวางแผน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำพาองค์กรให้เติบโตและพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย (ธัญญรัตน์ พรหมสุทธิ, 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในงาน และการศึกษา โดยแนวทางการบริหารที่เน้นการใช้บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารระดับต้นมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งกลยุทธ์นี้ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความยั่งยืนและเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ดวงมณี เบนญจนราสุทธิ, 2562)

ในบริบทของนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ซึ่งเป็นแหล่งสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ มีบทบาทในการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและระบบอัตโนมัติ พื้นที่นี้ยังสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและเป็นศูนย์กลางที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิคและการบริหารจัดการเพื่อให้ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นปภา มณีรัตน์, 2563)

การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

## 3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางการวิจัย เรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33” โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ทักษะการบริหารจัดการเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารระดับต้น การพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในปัจจุบัน งานวิจัยหลายชิ้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการบริหารที่เน้นการวิเคราะห์และการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติในยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Schraeder, Swamidass, & Morrison, 2020)

การพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหลายองค์กรทั่วโลก การฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารระดับต้นจึงต้องได้รับการพัฒนาในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปรับตัวและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยล่าสุดชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้ดี (Garavan, Carbery, & Rock, 2021)

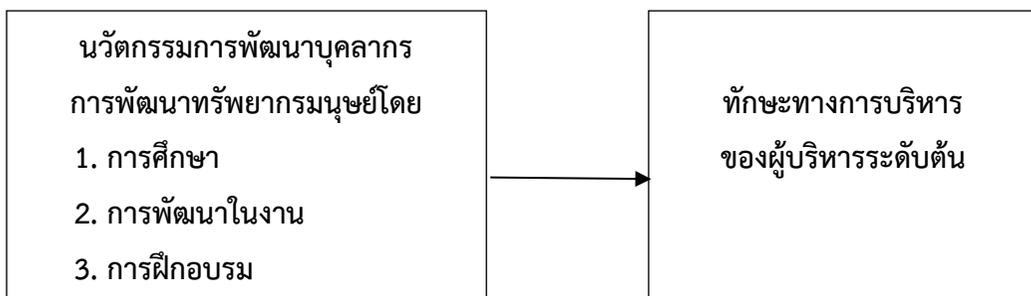
งานวิจัยหลายชิ้นยังเน้นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในยุคของอุตสาหกรรม 4.0 ที่ต้องใช้ทักษะการบริหารที่มีความซับซ้อน เช่น การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการจัดการข้อมูล งานวิจัยของ Garavan, Carbery, และ Rock (2021) พบว่าการพัฒนาเหล่านี้ มีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจวิธีการที่สามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล (สิทธิชัย มานะสม, 2564; นปภา มณีรัตน์, 2563)

#### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางการวิจัย เรื่อง “นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ” โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 5. สมมติฐานของการวิจัย

- 5.1 นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจะมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหาร
- 5.2 นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาในงานจะมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหาร
- 5.3 นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหาร

## 6. วิธีดำเนินการวิจัย

### 6.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อทักษะทางการบริหาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

### 6.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารระดับต้น ในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 618 คน (ฝ่ายบุคคล อุตสาหกรรมบ่อทอง 33, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 243 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดย

กำหนดเป็น .05

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{618}{1 + 618 * (.05)^2}$$

$$n = \frac{618}{2.545}$$

$$n = 242.829 \approx 243$$

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 243 คน

### 6.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 5 ข้อ (ใช้มาตรวัดแบบ Nominal Scale, Ordinal Scale)

**ตอนที่ 2** เกี่ยวกับระดับนวัตกรรมบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จำนวน 15 ข้อ ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม	จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 3** เกี่ยวกับปัจจัยทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 มีจำนวน 20 ข้อในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

ด้านการวางแผน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการจัดองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการควบคุม	จำนวน 5 ข้อ
ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ

โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's scale, 1976) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการตอบคำถามแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 5
ระดับมาก	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 4
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 3
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 2
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 1

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

##### 6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 243 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

6.4.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.4.2 ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามและอธิบายหัวข้อให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม

6.4.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามหากพบว่าข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยซักถามเพิ่มเติมและกล่าวขอบคุณ

6.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

## 6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้

6.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณใช้ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเหมาะสมตัวของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

6.5.3 การวิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

ในสร้างตัวแบบของแบบสอบถาม โดยกำหนดสมการ (1) ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

แทนค่า Y = ทักษะทางการบริหาร ของผู้บริหารระดับต้น  
a = ค่าคงที่ของสมการพหุการณณ์  
 $b_1, b_2, b_3, b_4$  = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุการณณ์  
 $X_1$  = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา  
 $X_2$  = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน  
 $X_3$  = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม  
e = ค่าความคลาดเคลื่อน

## 7. ผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารระดับต้นในนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 ที่สำรวจในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 25-45 ปี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมทั้งในด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิในการบริหารจัดการองค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้ยังชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาความหลากหลายในด้านเพศและการส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารในอนาคต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

นวัตกรรมการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา	3.56	0.442	มาก
2. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน	3.53	0.446	มาก
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม	4.35	0.510	มากที่สุด
รวม	3.81	0.466	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33พบว่า ระดับนวัตกรรมพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสะท้อนถึงการที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในหลายมิติ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน ตามลำดับ ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรเช่นกัน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

ปัจจัยทักษะทางการบริหาร ระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1) ด้านการวางแผน	4.35	0.505	มาก
2) ด้านการจัดองค์กร	4.36	0.495	มาก
3) ด้านการควบคุม	4.35	0.509	มากที่สุด
4) ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.38	0.499	มาก
รวม	4.36	0.502	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับปัจจัยทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์กรและด้านการวางแผน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากร และการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์หัตถกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33

นวัตกรรมการพัฒนา บุคลากรที่ส่งผล ต่อทักษะทางการ บริหารของผู้บริหาร ระดับต้น	B	S.E.	Beta	T	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.406	.118		11.872	.000**		
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาใน งาน (x <sub>2</sub> )	.139	.034	.219	4.107	.000**	.931	1.074
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรม (x <sub>3</sub> )	.140	.033	.221	4.200	.000**	.955	1.047
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษา(x <sub>1</sub> )	.104	.034	.160	3.035	.003**	.955	1.047
R = 0.404, R <sup>2</sup> = 0.163, Adj R <sup>2</sup> = 0.155, SE = 0.70405, D.W. = 1.423, F = 20.568, p-value = 0.000**							

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.163 หมายความว่าตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะทางการบริหาร ได้ 16.3% ซึ่งแม้จะไม่สูงมาก แต่ก็มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อทักษะทางการบริหารที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษานี้ ค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.155 ซึ่งใกล้เคียงกับค่า R<sup>2</sup> บ่งชี้ว่าโมเดลไม่ได้มีปัญหา overfitting การตรวจสอบข้อสมมติฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ไม่มีปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยค่า

Tolerance ของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า VIF น้อยกว่า 5 นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.423 ซึ่งอยู่ใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าไม่มีปัญหา Autocorrelation ที่รุนแรง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสามรูปแบบ ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาในงาน และการฝึกอบรม ล้วนมีผลเชิงบวกต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ การฝึกอบรมมีอิทธิพลสูงสุด (Beta = 0.221) ตามมาด้วยการพัฒนาในงาน (Beta = 0.219) และการศึกษา (Beta = 0.160) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้น การศึกษาและการพัฒนาในงานก็ยังคงเป็นส่วนที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการ

## 8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33พบว่า ระดับนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหลายด้าน โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่ได้รับการจัดอันดับสูงสุด สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การศึกษาและการพัฒนาในงานยังมีความสำคัญรองลงมา โดยการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในขณะที่การพัฒนาในงานช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานจริงในสภาพแวดล้อมขององค์กร สำหรับระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 พบว่ามีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสมในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถนำเทคนิคที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน นอกจากนี้การจัดองค์กรและการวางแผนที่ได้รับการจัดอันดับรองลงมาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรและการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่

มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับองค์กร จาก การวิเคราะห์ข้อมูลที่กล่าวถึงในงานวิจัยหลายชิ้น พบว่ามีความสอดคล้องกันในแง่ของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบ หลักที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า การ ฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลมากที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัช ชัยศรี (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการฝึกอบรมในโรงพยาบาล เอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ การศึกษาของ วินิดา หมดเบ็ญ ฆมาน (2562) ที่เน้นการพัฒนาแนวทางนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โมเดล Knowledge Management Maturity Model (KMMM) ยังแสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้ และการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ Banmairuroy et al. (2022) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์โดยใช้นวัตกรรม และพบว่าความเป็นผู้นำเชิงความรู้ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี บทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน กล่าวคือ การที่ผู้นำองค์กรมี ความรู้และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรมี ศักยภาพในการปรับตัวและแข่งขันได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมและ การจัดการความรู้ภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การลงทุน ในด้านนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงานในการทำงาน แต่ยังช่วยให้ พนักงานมีความพร้อมในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยั่งยืนใน องค์กร และสร้างศักยภาพในการแข่งขันที่แข็งแกร่งในระยะยาว

8.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อทักษะทางการ บริหารของผู้บริหารระดับต้น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ว่านวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งสามด้านมีผลเชิง บวกต่อทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมบ่อทอง 33 โดยการ ฝึกอบรมและการพัฒนาในงานมีอิทธิพลมากกว่าการศึกษา อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อทักษะทางการบริหาร เนื่องจากโมเดลนี้สามารถ อธิบายความแปรปรวนได้เพียงบางส่วน ผลการวิจัยนี้มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ โดยชี้ให้เห็นว่า

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานเป็นหลัก แต่ไม่ควรละเลยการส่งเสริมการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับต้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยที่กล่าวถึง พบว่ามีความสอดคล้องกันในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร โดยเฉพาะในแง่ของการฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล งานวิจัยของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาต และคณะ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2564) ที่มุ่งเน้นเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรควรเป็นแบบองค์รวมและครอบคลุมทุกด้านเพื่อสร้างความเป็นเลิศในองค์กร เช่นเดียวกับงานของ Engelsberger et al. (2022) ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมแบบเปิด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีแนวคิดแบบนวัตกรรมเปิดสามารถเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร การฝึกอบรม การพัฒนาแบบองค์รวม และการใช้นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศในองค์กรและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาด

## 9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

9.1 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติ โดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่เน้นการเสริมสร้างทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล

9.2 องค์กรควรนำแนวคิดแบบนวัตกรรมเปิดมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้จากภายนอก เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

## 10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ควรพัฒนางานวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของนวัตกรรมแบบเปิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจถึงการนำแนวคิดนี้มาใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่แตกต่างกัน

## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 51(3), 239-257.
- ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี และ ปรีดาพร อารักษ์สมบุญ. (2564). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารมณีเชษฐาราม วัตถุประสงค์*, 4(2), 1-16.
- ชญญารัตน์ พรหมสุทธิ และคณะ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(1), 228-243.
- ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 13(1), 41-54.
- วรเดช เพลิดพริ้ง และ วินัย รังสินันท์. (2565). ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกแห่งประเทศไทย. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 176-189.
- วนิดา หมัดเบ็ญหมาน. (2562). การพัฒนาแนวทางนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่โดยใช้โมเดล Knowledge Management Maturity Model (KMMM). สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ และ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 25(1), 141-155.
- สิทธปวิทย์ ธนโสสถิกุลนันท์. (2562). ตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการธุรกิจการขนส่งทางแม่น้ำในภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

สุदारัช ชัยศรี. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผู้ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาล ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(2), 33-45

### **ภาษาอังกฤษ**

Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.

Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: the role of open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 194-215.

Katz Robert L. (1974). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review.

Sharma, M., Luthra, S., Joshi, S., & Kumar, A. (2022). *Analysing the impact of sustainable human resource management practices and industry 4.0 technologies adoption on employability skills*. International Journal of Manpower, (ahead-of-print).

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technological market and organizational change*. Chicester: Wiley.

Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2021). *Human Resource Development: Learning, Knowledge and Strategic Integration*. Palgrave Macmillan.

Schraeder, M., Swamidass, P. M., & Morrison, R. (2020). *Performance Management: Systems, Strategies, and Tools*. Routledge.