



บทความวิจัย

การพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในยุค 4.0

เสรี กรเพชร และ อภิสสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์*

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 0817 1686 อีเมล apisitjui@mutt.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2024.04.007

รับเมื่อ 19 มกราคม 2567 แก้ไขเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567 ตอรับเมื่อ 23 มีนาคม 2567 เผยแพร่ออนไลน์ 30 เมษายน 2567

© 2024 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ และใช้แบบสอบถามพนักงานในตำแหน่งหัวหน้างาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า 1) ด้านการคิดอย่างมีระบบ ผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุได้ถึงผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้น 2) ด้านความสามารถส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามมาตรฐานที่กำหนด 3) ด้านรูปแบบการคิด ผู้ปฏิบัติงานหากจะให้องค์กรเจริญเติบโตควรจะมีการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้อื่น 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้ปฏิบัติงานมองว่าคนเราจะเรียนรู้ได้ต้องเกิดจากการตระหนักของตนเอง และ 5) ด้านการเรียนรู้ทีมงาน ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเมื่อมีคนเข้ามาใหม่ ท่านจะเป็นผู้เริ่มทักทายทำความรู้จัก สำหรับผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสามารถส่วนบุคคล และด้านการเรียนรู้ทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการคิดอย่างมีระบบ ด้านรูปแบบการคิด และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน วินัย 5 ประการ



Research Article

The Workforce Development in the Automotive Industry and Auto Parts in Small and Medium Enterprises in the 4.0 Era

Seree Gronphet and Apisit Tungkiatsilp*

Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 08 0817 1686, E-mail: apisitjui@mutt.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2024.04.007

Received 19 January 2024; Revised 8 February 2024; Accepted 23 March 2024; Published online: 30 April 2024

© 2024 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objective of this research paper is to study opinions on the workforce development in the automotive and parts industry, as well as the level of opinions on the development of operators in the automotive and parts industries of small and medium-sized enterprises in the 4.0 era. It is a mixed-methods study, incorporating both qualitative and quantitative research methodologies, involving interviews with entrepreneurs and the distribution of employee questionnaires to supervisory positions. Statistical analysis techniques utilized include percentage analysis, averaging, and standard deviation. In the results, regarding opinions on the development of practitioners in the automotive and parts industry, it was found that systems thinking enables operators to determine the impact of potential problems, personal mastery facilitates meeting required standards, mental models suggest that operators should heed suggestions and opinions from others for organizational thriving, shared vision allows practitioners to perceive learning through self-awareness, and team learning encourages practitioners to warmly welcome and acquaint themselves with new arrivals. Regarding the findings, the overall level of opinion on the development of operators in the automotive and parts industry is notably high. Upon closer examination of each aspect, it was observed that personal mastery and team learning scored highest, while systems thinking, mental models, and shared vision were also rated at a high level.

Keywords: Workforce Development, Automotive Industry and Auto Parts, The Fifth Disciplines.

Please cite this article: Gronphet, S., & Tungkiatsilp, A. (2024). The Workforce Development in the Automotive Industry and Auto Parts in Small and Medium Enterprises in the 4.0 Era. *Journal of Business and Industrial Development*, 4(1), 98-112.



1. บทนำ

ปัจจุบันโลกของการแข่งขันทางการค้าที่เต็มไปด้วยความเข้มข้นด้านกลยุทธ์นโยบายการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละประเทศหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเพื่อความอยู่รอดและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศของตนเอง ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 คือโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่เป็นเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดที่สร้างสรรค์ อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์เศรษฐกิจของไทยให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน คืออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) ถ้าย้อนกลับไปมองอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย ถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมากกว่า 40 ปี ในปัจจุบันมีมูลค่าถึงร้อยละ 5.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ อีกทั้งยังได้รับการกล่าวถึงจากผู้ประกอบการยานยนต์ทั่วโลก [1]

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในปี 2559 ประเทศไทยสามารถผลิตรถยนต์ได้สูงเป็นอันดับที่ 13 ของโลก และมีมูลค่าการส่งออกในหมวดสินค้ายานยนต์อุปกรณ์และชิ้นส่วนฯ ได้สูงถึง 9.2 แสนล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12 ของมูลค่าการส่งออกของไทยทั้งหมด [2]

ปัจจุบันโลกของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นไปสู่การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ หลายกลุ่มอุตสาหกรรมไทยจึงมุ่งสู่การพัฒนาในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล โดยเน้นให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนให้มากขึ้น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องปรับตัว โดยเฉพาะผู้ประกอบการที่เป็น SMEs ต้องเร่งปรับตัวอย่างมาก เพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจ

ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เนื่องจากในปัจจุบันสถานะตลาด ลูกค้านำถึงสภาพแวดล้อมมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องมุ่งเน้นและสนับสนุนทางด้านการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี โดยใช้อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ มีการใช้พลังงานไฟฟ้ามากกว่าพลังงานเชื้อเพลิง การผลิตรถยนต์ไฟฟ้า รถยนต์ปลั๊กอินไฮบริด ประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มสหภาพยุโรป มีการควบคุมการใช้รถยนต์ที่ใช้น้ำมันในบางเมือง ซึ่งต่อไปอาจจะจะมีผลกระทบต่อการผลิตรถยนต์แบบเก่า ความต้องการชิ้นส่วนยานยนต์ บางอย่างอาจลดลง และบางชิ้นส่วนอาจเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มเทคโนโลยีเข้าไป ซึ่งจะมีผลต่อการปรับตัว การพัฒนาของผู้ประกอบการ SMEs ของไทยอย่างมาก

จากประเด็นปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในการประกอบธุรกิจต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0

1.2 การทบทวนวรรณกรรม

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในประเทศไทย ยังนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเติบโตต่อไปได้ในอนาคต ทว่าจากทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของโลกที่มุ่งไปสู่ยุคที่มีความเป็นอัจฉริยะมากขึ้น มีการใช้ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีควบคุมการทำงานมากขึ้น ดังนั้นหากประเทศไทยต้องการที่จะรักษาความเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญของโลกต่อไป ก็ยังมีประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการ วิชาศึกษาขนาดกลางและขนาดย่อมต้องปรับตัวเร่งพัฒนาหลาย ๆ ด้านในการดำเนินธุรกิจ [2] ส่วนหนึ่งที่มีมองเห็นได้ชัดเจนต้องเร่งพัฒนาเป็นส่วนแรก ก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรที่สำคัญขององค์กรนั่นเอง เมื่อบุคลากรมีวินัยมีประสิทธิภาพประสิทธิผลแล้ว ที่ย่อมที่จะพัฒนาอื่น ๆ ตามต่อไป

1.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สวอนสันและฮอลตัน (Swanson and Holton, 2009) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาและให้แสดงความสามารถเพื่อใช้ปรับปรุงคุณภาพและผลงานในส่วนบุคคล กลุ่ม ขั้นตอนกระบวนการในทุกกระบวนการขององค์กร โดยมีองค์ประกอบหลักที่ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและพัฒนาในกรอบทางปัญญาและสังคม การพัฒนาแรงงาน การพัฒนาทรัพยากร การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาความมีภาวะผู้นำและยุทธศาสตร์ การออกแบบพัฒนาระบบงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงกระบวนการ การพัฒนาทักษะอาชีพ และการปรับปรุงคุณภาพงาน [3]

สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีความทักษะ ความรู้ความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร การนำความสามารถเฉพาะบุคคลออกมาให้เห็นศักยภาพในการพัฒนางานและเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โดยมีกระบวนการเป็นระบบ เริ่มจากการกำหนดโครงสร้างองค์กร การกำหนดหน้าที่งาน การประเมินผลงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของตนเองและสนับสนุนในเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรเห็นประโยชน์และยอมรับคุณค่าของการพัฒนาและฝึกอบรม

1.2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) คำนี้เกิดขึ้นครั้งแรกในหนังสือที่ Hayes เป็นบรรณาธิการ และได้เผยแพร่ในประเทศสหรัฐอเมริกา และเมื่อปี 1988 ได้เผยแพร่ ในประเทศอังกฤษ ลงในหนังสือที่ Pedler เป็นบรรณาธิการ ต่อมา Peter M. Senge ได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการเขียนผลงานออกเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับกันจนถึงปัจจุบัน คือ หนังสือ The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (1990) โดยหนังสือเล่มนี้ Senge ใช้คำว่า Learning Organization แทนคำว่า Organization Learning ซึ่งหนังสือเล่มนี้กล่าวถึงวินัย 5 ประการ ที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงทฤษฎี [4]

องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรซึ่งคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของเขาเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นที่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดและขยายแนวความคิดใหม่ ๆ ออกไป สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับที่ซึ่งคนเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง [4]



สรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดีขึ้น องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพิ่มศักยภาพขององค์กร การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผ่านการจัดการความรู้ทั้งที่เป็นพื้นฐานขององค์กร การสื่อสารภายในที่ดีขององค์กร

1.2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ (Fifth Disciplinary)

ทฤษฎีวิสัย 5 ประการ (Fifth Disciplinary) ของ Peter Senge เป็นหัวใจหลักสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีวินัย 5 ประการ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานร่วมกันนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรในทุกระดับ และยังเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยมีแนวคิดสร้างสรรค์ของวินัย 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้ของตนเอง (Personal Mastery) บุคลากรขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญหลัก ดังนั้น ระดับความรอบรู้ของตนเอง ความเชี่ยวชาญ ความสามารถด้านต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลงาน ความสำเร็จไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง โดยเป็นผู้ที่แสวงหาและต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) เป็นพื้นฐานความเชื่อ ความคิดอ่านของผู้ที่มีความเข้าใจในความเป็นจริง ทำให้มีผลต่อการกระทำ ค่านิยม ทศนคติ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาเกิดขึ้นร่วมกันในองค์กร ผู้นำองค์กรทุกคนหวังให้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย

4. การเรียนรู้ของทีมงาน (Team Learning) การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญขององค์กร จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ส่วนหนึ่งทีมงานต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปรับทิศทางและทำความเข้าใจร่วมกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) วินัยข้อนี้มีความสำคัญมากที่สุด เป็นการสร้างความคิดให้มองเห็นภาพรวมและมีความต่อเนื่องความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ

1.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ววมยุรา และคณะ (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การจัดการโซ่อุปทาน ความสามารถด้านนวัตกรรม และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สูงสุดคือ การจัดการโซ่อุปทาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08) ความสามารถด้านนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98) ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญ .05 และระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของผลการดำเนินงานขององค์การผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ ร้อยละ 53.6 [5]

อนุรักษ์ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย ได้ให้ความเห็นไว้ว่าผู้ประกอบการหรือผู้บริหารระดับสูงของอุตสาหกรรมโรงแรม มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันด้านธุรกิจได้ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทยให้มีคุณสมบัติเป็นมืออาชีพ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการด้านกระบวนการจัดการ และนำเอานวัตกรรมที่ได้มาประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น [6]

พิชิต และ จักร (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยีโดยอิงรูปแบบ SECI Model และวินัย 5 ประการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ถ่ายทอดและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้โดยทำอย่างต่อเนื่องร่วมกันกับการปลูกฝังวินัย

เพื่อการเรียนรู้วินัย 5 ประการ ความเข้าใจในกระบวนการสร้างความรู้ขององค์กรและถ่ายทอดจากตัวบุคคลไปยังองค์กร และจากองค์กรกลับไปสู่บุคคลอีกครั้งเป็นวงจรที่เป็นพลวัตตามตัวแบบวงจร SECI และวินัย 5 ประการเพื่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือวิเคราะห์กระบวนการสร้างความรู้ทางเทคโนโลยีของผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์ ประเภทระบบปรับอากาศรถยนต์ [7]

บุญเชิด (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในการเตรียมความพร้อมรองรับ บุคลากรต่างชาติ ในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ได้กล่าวว่า องค์กรจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิด ความคล่องตัวและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพที่มากขึ้น เพื่อให้การดำเนินธุรกิจได้ผลงาที่ดีต่อคุณภาพสินค้าและบริการได้ตรง กับความต้องการของลูกค้า การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ สามารถช่วยให้มีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมากขึ้นและการ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างสูงสุด [8]

ญาณี และพรทิพย์ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพส่วนบุคคล ด้านการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดองค์กร และจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพบว่า การสร้างและการเสาะแสวงหาความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 [9]

อุษา (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรม OTOP ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ได้มีความเห็นว่าผู้ประกอบการอุตสาหกรรมฯ ควรมีคุณลักษณะปัจจัยการผลิตควรมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คุณลักษณะด้านความรู้ในสินค้า คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม คุณลักษณะด้านความสามารถในการจัดการธุรกิจและ การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณลักษณะดังกล่าวที่มึนั้นสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง [10]

ศราวุธ และ คณະ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติการ ด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบด้วย 7 ด้าน (21 ตัวบ่งชี้) ได้แก่ 1) ด้านทักษะและประสบการณ์ 2) ด้านปัญญา 3) ด้านการจัดการความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน 4) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 5) ด้านบรรลุเป้าหมาย 6) ด้านภาวะผู้นำ และ 7) ด้านความคิดสร้างสรรค์และการปรับเปลี่ยนความคิด [11]

ปรัชญา (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจหลังฟื้นฟูทางการเงิน ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการ องค์กรนั้น มีส่วนสำคัญที่มีผลต่อธุรกิจในการที่จะประสบความสำเร็จ โดยที่ผู้ประกอบการควรมีการบริหารจัดการทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพและให้มีความเกี่ยวข้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยให้พนักงานทุกคน ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อได้มีการพัฒนางานจากความรู้ความสามารถ เตรียมความพร้อมในการรองรับการแข่งขันทางธุรกิจและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อธุรกิจและองค์กร ให้ตระหนัก ในความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการนำความรู้ที่ได้รับมาเป็น ตัวขับเคลื่อนให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ [12]



2. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

ระยะที่หนึ่ง เริ่มจากการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการฯ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการค้นหาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในองค์กรด้วยแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1.ด้านการคิดอย่างมีระบบ 2.ด้านความสามารถส่วนบุคคล 3.ด้านรูปแบบการคิด 4.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 5.ด้านการเรียนรู้ทีมงาน

ระยะที่สอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0

ด้วยการเก็บข้อมูลแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน กลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในยุค 4.0 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1.ด้านการคิดอย่างมีระบบ 2.ด้านความสามารถส่วนบุคคล 3.ด้านรูปแบบการคิด 4.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 5.ด้านการเรียนรู้ทีมงาน

งานวิจัยนี้ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็นจำนวน 2 กลุ่ม มีดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 คน เป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 320 ราย จากสถานประกอบการ 1,657 แห่ง [13] ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ ตารางการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีค่าความแปรปรวน 5% จากการเก็บข้อมูลของแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 314 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.12 แบบสอบถามที่เก็บไม่ได้จำนวน 6 รายคิดเป็นร้อยละ 1.88

ในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้มีดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในลักษณะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านการคิดอย่างมีระบบ 2. ด้านความสามารถส่วนบุคคล 3. ด้านรูปแบบการคิด 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 5. ด้านการเรียนรู้ทีมงาน

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านการคิดอย่างมีระบบ 2. ด้านความสามารถส่วนบุคคล 3. ด้านรูปแบบการคิด 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 5. ด้านการเรียนรู้ทีมงาน การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากการประมวล และสังเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับเนื้อหา ตามแนวคิด ทฤษฎี ของแต่ละองค์ประกอบที่ศึกษา โดยจะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบสอบถามชนิดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่เป็นวิธีแบบ Likert's Scale ซึ่งผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ร่วมกันพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือ ตลอดจนพิจารณาความชัดเจนด้านการใช้ภาษาว่ามีความครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่อง ที่ผู้วิจัยศึกษา จากนั้นนำมาแทนค่าสูตรดัชนีหาความสอดคล้องทั้งนี้ผู้วิจัยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.933 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่เป็นแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความเชื่อถือ (Reliability Analysis) ในการดำเนินการผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อถือ (Reliability Analysis) เท่ากับ 0.928

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติในหลายวิธีการที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเด็นและเพื่อความเหมาะสมของแต่ละขั้นตอน มีดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 พบว่า

3.1.1 ด้านการคิดอย่างมีระบบ ได้แก่ การระบุผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัญหาเป็นประเด็นย่อย การวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำ การปรึกษาพูดคุยเพื่อป้องกันความผิดพลาดซ้ำ และ การทบทวนระบบการทำงานให้เหมาะสม

3.1.2 ด้านความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่ การทำงานสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด การปรับปรุงประสิทธิภาพงาน โดยวิธีการใหม่ ๆ ความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากสื่อโซเชียล และ การปรับแผนงานให้ตอบสนองเป้าหมายองค์กร

3.1.3 ด้านรูปแบบการคิด ได้แก่ การรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย การให้คำปรึกษาข้อผิดพลาดเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข การให้ข้อมูลเรื่องงานได้อย่างถูกต้อง และ การเรียนรู้พัฒนาการทำงาน อยู่สม่ำเสมอ



3.3.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ การฝึกศึกษาหาความรู้ใส่ตัว การเผยแพร่ความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน การประเมินตนเองได้ การให้คำปรึกษาแก่ทีมงาน และการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้

3.3.5 ด้านการเรียนรู้ทีมงาน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การกระตุ้นการเรียนรู้และแรงจูงใจ การพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความรู้ การปรับปรุงตนเองจากข้อมูลย้อนกลับ และ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศเป็นเพศชาย จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 และเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.70 ด้านอายุ มีอายุ 33–40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 อายุ 25–32 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 อายุ 41–48 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 อายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ด้านระดับการศึกษา จำนวน 314 คน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 234 คิดเป็นร้อยละ 74.50 ระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001–50,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000–35,001 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ 53.50 ด้านประสบการณ์การทำงาน มีประสบการณ์ทำงาน 8-12 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 ประสบการณ์ทำงาน 3–7 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ประสบการณ์ทำงาน 13–17 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 ประสบการณ์การทำงาน 18 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เรื่อง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 โดยภาพรวม

| การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------------|------------------|
| 1.ด้านการคิดอย่างมีระบบ | 4.33 | 0.43 | มาก |
| 2.ด้านความสามารถส่วนบุคคล | 4.67 | 0.42 | มากที่สุด |
| 3.ด้านรูปแบบการคิด | 4.13 | 0.32 | มาก |
| 4.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม | 4.02 | 0.33 | มาก |
| 5.ด้านการเรียนรู้ทีมงาน | 4.58 | 0.31 | มากที่สุด |
| รวม | 4.34 | 0.22 | มาก |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสามารถส่วนบุคคล อยู่ในอันดับมากที่สุด

ด้านการคิดอย่างมีระบบ (Systems Thinking) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุได้ถึงผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้นอยู่ในอันดับสูงสุด

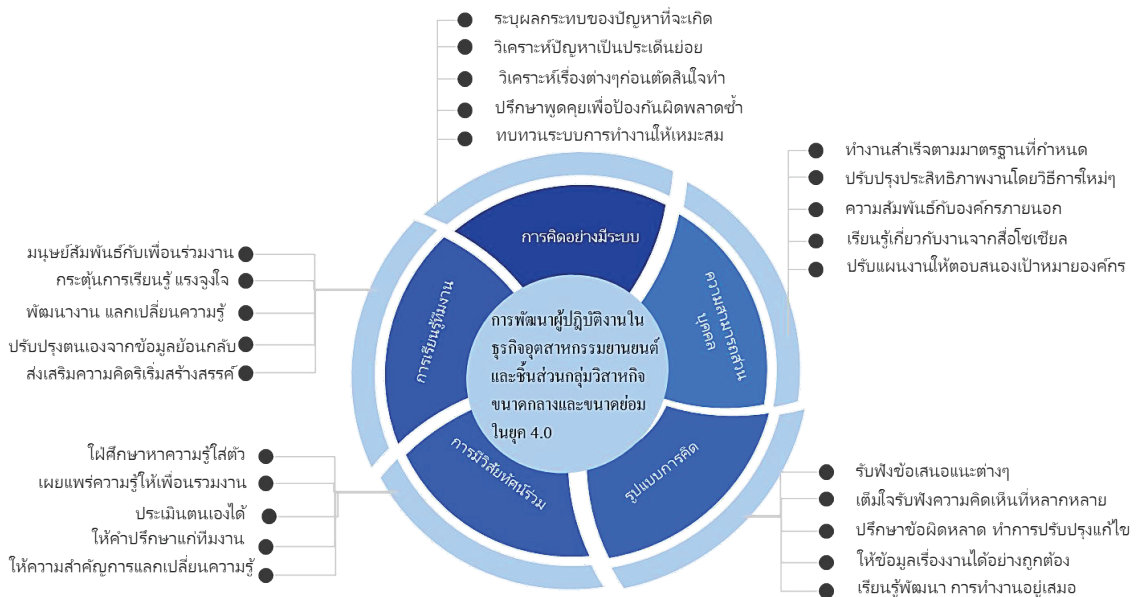
ด้านความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามมาตรฐานที่กำหนดอยู่ในอันดับสูงสุด

ด้านรูปแบบการคิด (Mental Model) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ปฏิบัติงานหากจะให้องค์กรเจริญเติบโตควรมีการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้อื่นอยู่ในอันดับสูงสุด

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ปฏิบัติงานมองว่าคนเราจะเรียนรู้ได้ต้องเกิดจากการตระหนักของตนเองอยู่ในอันดับสูงสุด

ด้านการเรียนรู้ทีมงาน (Team Learning) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเมื่อมีคนเข้ามาใหม่ท่านจะเป็นผู้เริ่มทักทายทำความรู้จักอยู่ในอันดับสูงสุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 จึงได้รูปแบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ที่มีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้านและในแต่ละด้านประกอบด้วยข้อย่อย 5 ลำดับโดยการเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1.การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 2..ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) 3.รูปแบบความคิด (Mental Models) 4.การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ5.การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0

4. สรุปและอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศเป็นเพศชาย ร้อยละ 80.30 ด้านอายุ มีอายุ 33–40 ปี ร้อยละ 47.10 ด้านระดับการศึกษา มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.50 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001–50,000 บาท ร้อยละ 53.50 ด้านประสบการณ์การทำงาน มีประสบการณ์การทำงาน 8–12 ปี ร้อยละ 51.30

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้านการคิดอย่างมีระบบ จำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ระบุได้ถึงผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้น วิเคราะห์แจกแจงปัญหาออกเป็นประเด็นย่อยได้ และวิเคราะห์ เรื่องราวต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำ ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้านความสามารถส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง และวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิกในทีมได้ ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในยุค 4.0 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้านรูปแบบการคิด จำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หากจะให้องค์กรเจริญเติบโตควรมีการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้อื่น แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากผู้อื่น และคิดว่าเมื่อมีข้อผิดพลาดควรหยิบยกขึ้นมาพูดคุยเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ คนเราจะเรียนรู้ได้ ต้องเกิดจากการตระหนักของตนเอง เคล็ดลับในการทำงานให้ประสบความสำเร็จควรเผยแพร่ให้คนอื่นได้รู้ และสามารถวิเคราะห์ตนเองได้ว่ามีความรู้ความสามารถอะไร ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้านการเรียนรู้ที่ทีมงาน จำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เมื่อมีคนเข้ามาใหม่ ท่านจะเป็นผู้เริ่มทักทายทำความรู้จัก การยกย่องชมเชยการให้รางวัลเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ของคนในองค์กร และการที่ทุกคนมีการช่วยเหลือกัน พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ช่วยในการพัฒนาการทำงาน ตามลำดับ

4.2 อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 ด้านการคิดอย่างมีระบบ จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการคิดอย่างมีระบบ ได้แก่ การระบุผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัญหาเป็นประเด็นย่อย การวิเคราะห์เรื่องต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำ การปรึกษาพูดคุยเพื่อป้องกันความผิดพลาดซ้ำ และ การทบทวนระบบการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การจัดการโซ่อุปทาน ความสามารถด้านนวัตกรรม และองค์การแห่งการเรียนรู้ [5] ที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) เท่ากับ .173 และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย [6] ที่พบว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับปัญหาในธุรกิจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานโดยภาพรวมจากทีมงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสามารถระบุถึงผลกระทบของปัญหาที่จะเกิดขึ้นและสามารถแจกแจงประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจนเพื่อจัดการปัญหาดังกล่าวเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้

ด้านความสามารถส่วนบุคคล จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความสามารถส่วนบุคคล ได้แก่ การทำงานสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด การปรับปรุงประสิทธิภาพงานโดยวิธีการใหม่ ๆ ความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากสื่อโซเชียล และ การปรับแผนงานให้ตอบสนองเป้าหมายองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การสร้างองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี โดยอิงรูปแบบ SECI Model และวินัย 5 ประการ [7] ที่พบว่า การพัฒนาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ ถ่ายทอดและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่อง



ร่วมกับการปลูกฝังวินัยเพื่อการเรียนรู้ 5 ประการ ความเข้าใจในกระบวนการสร้างความรู้ขององค์กรและถ่ายทอดจากตัวบุคคล ไปยังองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ จากการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา จากการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการในการเตรียม ความพร้อมรองรับบุคลากรต่างชาติ ในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ [8] ที่พบว่า องค์กรมีความจำเป็นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพสินค้าและบริการ ได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า การนำเทคโนโลยีมาใช้ สามารถช่วยผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมากขึ้นและการให้บริการ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับลูกค้า

ด้านรูปแบบการคิด จากผลการวิจัย พบว่า ด้านรูปแบบการคิด ได้แก่ การรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ความเต็มใจรับฟังความ คิดเห็นที่หลากหลาย การให้คำปรึกษาข้อผิดพลาดเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข การให้ข้อมูลเรื่องงานได้อย่างถูกต้อง และ การเรียนรู้พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของแรงงานทักษะเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ [9] ที่พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรธุรกิจจะเจริญเติบโตในอนาคตผู้บริหาร และหรือผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับฟัง ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมทีมงานโดยสร้างให้เกิดคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและ นำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนา ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม OTOP ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง [10] ที่พบว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมฯ ควรมีความรู้คุณลักษณะปัจจัยการผลิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความรู้ในสินค้า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสามารถ ในการจัดการธุรกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณลักษณะดังกล่าวสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ภายใต้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ การใฝ่ศึกษาหาความรู้ใส่ตัว การเผยแพร่ ความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน การประเมินตนเองได้ การให้คำปรึกษาแก่ทีมงาน และ การให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานทักษะ เฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ [9] ที่พบว่า การสร้างและแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญและพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานและถ่ายทอด แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในทีมงานเพื่อพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการธุรกิจ อุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย [6] ซึ่งการพัฒนาคนหรือทีมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบโดยการอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงานเพื่อก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ด้านการเรียนรู้ทีมงาน จากผลการวิจัย พบว่า การเรียนรู้ทีมงาน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การกระตุ้น การเรียนรู้และแรงจูงใจ การพัฒนางานและแลกเปลี่ยนความรู้ การปรับปรุงตนเองจากข้อมูลย้อนกลับ และ การส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติการ ด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ [11] ที่พบว่า การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติการด้านอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประกอบด้วยเกณฑ์ 7 ด้าน (21 ตัวบ่งชี้) ได้แก่ 1) ด้านทักษะและประสบการณ์ 2) ด้านปัญญา



3) ด้านการจัดการความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน 4) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 5) ด้านบรรลุป้าหมาย 6) ด้านภาวะผู้นำ และ 7) ด้านความคิดสร้างสรรค์และการปรับเปลี่ยนความคิด จะเห็นได้ว่าเกณฑ์การประเมินในหลายด้านล้วนมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นย่อยต่าง ๆ ในด้านการเรียนรู้ทีมงานของบุคลากรปฏิบัติการด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตั้งที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะให้ความสำคัญกับทีมงานภายในองค์กรตั้งแต่กระบวนการจัดสรรคนเข้าทำงาน การอบรมพัฒนาทีมงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การพูดคุย เป็นต้น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อได้มีการพัฒนางานจากความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นทีมงานให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจหลังฟื้นฟูทางการเงิน [12] ที่พบว่า ผู้ประกอบการควรบริหารจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนางานจากความรู้ความสามารถ เตรียมความพร้อมในการรองรับการแข่งขันทางธุรกิจและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อธุรกิจและองค์กร ตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นำความรู้มาเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลที่ได้จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.3.1 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร โดยการจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานโดยการกำหนดเป็นนโยบายแนวปฏิบัติ

4.3.2 ผู้ประกอบการควรพัฒนาทีมงานจากการถ่ายทอดความรู้ อบรม รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

4.3.3 ผู้ประกอบการควรวางหาแนวทางการเพื่อพัฒนางานและองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเติบโตยั่งยืนในธุรกิจต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of Industrial Economics Ministry of Industry. (2017). "Ten Target Industries Mechanism to Drive The Economy for The Future." Krungsri Research Center Public Limited Company Bank of Ayudhya Industry Business Trends 2018-2020/Automotive Industry. (in Thai).
- [2] Kasikorn Research Center, (2017). "Has Thai Smes Caught up with The Automotive Trend in The 4.0 Era?" Public Limited Company Kasikorn Thai Bank. (in Thai).
- [3] Swanson, R. A. & Holton, E. F. (2009). *Foundation of Human Resource Development*. (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- [4] Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization.*, New York: Doubleday.



- [5] Kamsuk, W., Tiangthawat, P., Tawinun, K., Dhammapattanakul, M., & Yimsiri, S. (2017). Supply Chain Management, Innovation Capability and Learning Organization Affecting Organization Performance of Thai Auto Parts Industry. *Business Review Journal*, 9(1), 125–142. (in Thai).
- [6] Kraiyut, A. (2014). "Model Development of Business Management for Hotel Industry in Thailand." Doctor of Business Administration. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai).
- [7] Ngamjarussrivichai, P. & Tingsabhat, C. (2017). Technical Knowledge Creation Based on the Integration of SECI Model and 5 Disciplines. *Journal of Research and Development, King Mongkut's University of Technology Thonburi*, 40(1), 137–148. (in Thai).
- [8] But-in, B. (2014). "Model of Entrepreneurs' Development for Readiness in Facilitating Foreign Employees of Software Industries," Doctor of Business Administration. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai).
- [9] Taweethamsevi, Y. & Chummuangpak, P. (2018). A Study of Influence of Knowledge Management toward Skilled Labor Performance Efficiency in the Automotive Industry. *Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University*, 7(14), 37–52. (in Thai).
- [10] Bomann, U. (2015). "Business Development Model For OTOP Entrepreneur Industry under the Sufficiency Economy Philosophy," Doctor of Business Administration. King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai).
- [11] YangCharoenyeunyong, S., Chadcham, S., & Panthong, K. (2016). Development of the Criteria for Assessing Employee Performance in the Automotive Parts Industry. *Research Methodology & Cognitive Science*, 14(2), 43–58. (in Thai).
- [12] Chandratip, P. (2010). "Factor Affecting Business Performance After Financial Rehabilitation," Doctor of Public Administration, National Institute of Development Administration. (in Thai).
- [13] Office of Small and Medium Enterprises Promotion, (2014). "Summary of Automotive Parts Industry Situation of Thai SMEs,". (in Thai).