



Received: April 8, 2025

Revised: June 21, 2025

Accepted: June 27, 2025

รูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ Leadership Model in Automotive Parts Industry in Samut Prakan Province

ธนภรณ์ อัสวรุ่งเรือง (Tanaporn Asavarungruang)¹

เอนก ประดิษฐารมณ (Anek Pradittharom)²

อรไท ชั่วเจริญ (Orathai Chuacharoen)³

วันชัย ปานจันทร์ (Wanchai Panjan)⁴

Email: somasava15@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำ และ 3) ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำ ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ 600 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ และขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ 2) รูปแบบภาวะผู้นำ ที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “V-SPECT Leadership Model” ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(Master of Arts Program in Human Resources Development, Ramkhamhaeng University)

² คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(Faculty of Human Resources Development, Ramkhamhaeng University)

³ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(Faculty of Science, Ramkhamhaeng University)

⁴ คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(Faculty of Human Resources Development, Ramkhamhaeng University)



องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลซึ่งกันและกัน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด รูปแบบภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความท้าทายในยุคปัจจุบัน และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

This research aimed to 1) study leadership components in the automotive parts industry in Samut Prakan province, 2) develop a leadership model, and 3) evaluate the developed leadership model. The research was conducted in three phases: Phase 1 involved studying leadership components through exploratory factor analysis from a sample of 600 employees in the automotive parts industry; Phase 2 involved developing a leadership model based on the factor analysis results; and Phase 3 involved evaluating the leadership model by seven experts. The research findings revealed that: 1) Leadership components in the automotive parts industry in Samut Prakan province consisted of six main components: performance efficiency, ethics and morality, teamwork collaboration, visionary thinking, self-development, and counseling and mentoring; 2) The developed leadership model, named “PETCVS Leadership Model”, demonstrated the interrelationships among all six components; and 3) The evaluation of the leadership model by experts showed the highest level of appropriateness, high level of feasibility, and the highest level of utility. The developed leadership model can be used as a guideline for developing effective leaders in the automotive parts industry, enabling them to drive their organizations amid current challenges and lead to sustainable development.

Keywords: Leadership, Leadership Model, Automotive Parts Industry, Samut Prakan Province



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกธุรกิจในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยโดยเฉพาะในเขตจังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นศูนย์กลางการผลิตที่สำคัญ ไม่เพียงแต่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ (เกศสุตา วรรณสินธ์, 2562) อุตสาหกรรมนี้กำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญหลายประการ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันในตลาดโลก นโยบายการค้าระหว่างประเทศ และความต้องการของผู้บริโภคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ความท้าทายเหล่านี้เรียกร้องให้ต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (จตุพร สังขวรรณ, 2557) ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถฝ่าฟันความท้าทายและก้าวสู่ความสำเร็จได้คือ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของอุตสาหกรรม (ทิมมิกา เครือเนตร, 2558)

ภาวะผู้นำไม่ได้หมายถึงเพียงตำแหน่งหรืออำนาจในการบริหาร แต่หมายรวมถึงความสามารถในการจูงใจ ชี้นำ และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วันชัย ปานจันทร์, 2563) การเป็น “ผู้บริหาร” และการเป็น “ผู้นำ” มีความแตกต่างกัน โดยที่ “ผู้บริหารทุกคนไม่ได้เป็นผู้นำ” และ “ผู้นำบางคนอาจไม่ได้มีตำแหน่งบริหาร” ในเชิงอุดมคติองค์กรต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กำหนดทิศทาง และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางความท้าทายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นั้น รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมต้องสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของอุตสาหกรรม ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องการความเชี่ยวชาญทางเทคนิค การทำงานเป็นทีม ความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย (เกศสุตา วรรณสินธ์, 2562) การบริหารจัดการในยุคปัจจุบันต้องมีการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (ทิมมิกา เครือเนตร, 2558) ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านเทคนิคและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร พัฒนาศักยภาพของทีมงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้เข้าใจถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในบริบทเฉพาะของอุตสาหกรรมนี้ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้นำและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (วันชัย ปานจันทร์, 2563) รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ควรประกอบด้วย การเป็นผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (เกตุสุตา วรณสินธ์, 2562) บทความนี้จึงมุ่งศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาอย่างยั่งยืนท่ามกลางความท้าทายในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลและอำนาจในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ สื่อสาร และขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการสร้างค่านิยมร่วม มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธา และพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์กร

แนวคิดทักษะและคุณลักษณะของผู้นำ

ทักษะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยทักษะด้านงาน (technical skills) ซึ่งเป็นความรู้ความชำนาญในงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations skills) ที่ช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) ที่ช่วยให้เข้าใจภาพรวมขององค์กร นอกจากนี้ ยังต้องมีทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การปรับตัว การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสร้างความสัมพันธ์ การจัดการเวลา ความน่าเชื่อถือ ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงกลยุทธ์



แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำมีหลายแบบ โดยทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำได้แบ่งรูปแบบเป็น 2 แบบหลัก คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน (Job-centered) ที่เน้นการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน และผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-centered) ที่เน้นการพัฒนาความเหนียวแน่นของกลุ่มงานและความพึงพอใจของพนักงาน นอกจากนี้ ยังมีการแบ่งระบบการบริหาร 4 แบบ ได้แก่ ระบบเผด็จการ ระบบเผด็จการอย่างมีเมตตา ระบบปรึกษาหารือ และระบบการมีส่วนร่วม ซึ่งระบบการมีส่วนร่วมถือเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้ทำงานได้สูงกว่าความคาดหวัง โดยพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้เพิ่มขึ้น สร้างแรงบันดาลใจ และความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การเข้าใจบทบาทและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ การเปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมีความคิดริเริ่มสูง และการมีใจให้บริการ

แนวคิดการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำ

การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำ เกิดจากประสบการณ์หลากหลายที่ผู้นำได้เรียนรู้ โดยสิ่งที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการตนเอง (Self-management Capabilities) ที่ทำให้ผู้นำรู้จักตนเอง สามารถบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) และมีค่านิยมที่ดี ความสามารถทางสังคม (Social Capability) ที่ช่วยในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ สร้างทีมงาน สื่อสาร และพัฒนาผู้อื่น และความสามารถในการสนับสนุนการทำงาน (Facilitation Skills) ที่รวมถึงทักษะการจัดการ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดสร้างสรรค์ และการบริหารความเปลี่ยนแปลง

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย โดยเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศ และเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทั้งทางน้ำและทางอากาศ (Thaipublica, 2021) การตั้งถิ่นฐานของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากในจังหวัดนี้ไม่เพียงแต่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ แต่ยังเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญสำหรับประชากรในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง โดยจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในเขต 1 ตามการแบ่งเขตการส่งเสริมการลงทุนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ร่วมกับกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และเครื่องจักร (BOI Advisor, n.d.) นอกจากนี้ การรวมตัวของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในสมุทรปราการยังส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทแม่ข่ายต่างชาติ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา และการสร้างระบบ



นิเวศอุตสาหกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูงผ่านสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (AHRDA) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัด (Flutech, 2024; สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย, 2025)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” มีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของภาวะผู้นำ จำนวน 16 ด้าน และสร้างแบบสอบถามจำนวน 64 ข้อ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5,463 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 74 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยสุ่มเลือกโรงงาน 10 แห่ง และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงงานละ 60 คน รวมเป็น 600 คน แล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) ในการเก็บข้อมูล

2) เครื่องมือวิจัย

การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำ จำนวน 64 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00

ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.983

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA) และหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax) โดยกำหนดค่าไอเกน (Eigenvalues) ไม่ต่ำกว่า 1

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของ



อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบ ควบคู่ไปกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลทางวิชาการที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นจึงกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทเฉพาะของอุตสาหกรรม ก่อนที่จะนำมาประมวลและจัดทำเป็นร่างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในพื้นที่ศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นไปประเมินคุณภาพในมิติความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำ การประเมินใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมประเด็นการประเมิน 3 ด้านหลัก เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก่อนนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงร่างรูปแบบภาวะผู้นำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” มีผลการวิจัยที่สำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

เริ่มจากการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแบบสอบถาม 64 ข้อ ครอบคลุม 16 ด้านที่สำคัญที่สุด หลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 600 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อระบอบุคคลประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำในบริบทของอุตสาหกรรมนี้



กลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 600 คน มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (54.20% ต่อ 45.80%) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (33.80%) และ 41-50 ปี (30.80%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (36.67%) และมัธยมศึกษา (35.33%) ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป (73.33%) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (40.30%) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ คำถาม (ตัวแปร)	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
			Approx. Chi-Square	df	Sig.
องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เขตจังหวัดสมุทรปราการ	64	.983	32453.490**	2016	.000

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยค่า KMO เท่ากับ 0.983 และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

ด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Thinking) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) สามารถกำหนดเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน แน่นนอนและมีความเป็นไปได้ 3) คาดการณ์ถึงโอกาสหรือปัญหาในอนาคตและพร้อมรับโอกาส 4) สะท้อนคิดเพื่อพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขึ้นในองค์กร 5) มีความตระหนักรู้และวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อองค์กร 6) ให้ความสำคัญ คิดถึงประโยชน์องค์กรเป็นหลัก อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.69

ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีความรู้ความสามารถรอบด้าน 2) มีประสบการณ์ ทักษะการทำงานที่ดี 3) เรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.94

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 19 ตัวแปร ได้แก่ 1) ควรมีการวางแผนงานโดยการจัดบันทึกไว้เพื่อเตือนตัวเองในสิ่งที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า



2) รู้จักตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ 3) ควรกระฉับกระเฉงตื่นตัวอยู่เสมอ 4) รู้จักสังเกตในสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร 5) สามารถนำความรู้ ประสบการณ์มาปรับใช้ได้อย่างดี 6) รักษาคำพูด 7) สามารถนำพาวงค์กรให้รอดพ้นวิกฤตได้ 8) ทำงานให้เสร็จก่อนกำหนดเสมอ 9) พุ่มเทเวลาเต็มที่กับการทำงาน 10) ฉลาด ไหวพริบดี 11) รู้เท่าทันเล่ห์เหลี่ยมคน 12) ยอมรับในสิ่งที่พูด การกระทำไม่ว่าจะเกิดผลดี ผลเสีย 13) สามารถประยุกต์นำหลักวิชาการมาใช้ในการทำงาน 14) มีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี 15) ไม่ควรยึดติดกับความเชื่อ ประสบการณ์เดิม 16) แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 17) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 18) สามารถเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร และ 19) คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 18.74

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Ethics and Morality) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 18 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีจรรยาบรรณ 2) รักษาคำพูดในการทำงาน 3) มีการแสดงออกที่ดีทางกาย วาจา 4) มีคุณธรรม จริยธรรม 5) มีทัศนคติที่มองโลกตามความเป็นจริง 6) มีความอดทนในการทำงานที่ยากลำบาก 7) รักษาคำพูดในการทำงาน 8) พิจารณาเรื่องต่างๆ ด้วยคุณธรรม 9) พิจารณาตัดสินใจโดยไม่ทำให้ใครเดือดร้อน 10) เข้าใจที่มา มีเหตุผล 11) เปิดรับความรู้แบบไม่จำกัด 12) พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ด้วยเหตุผล 13) สามารถนำพาวงค์กรให้รอดพ้นวิกฤตได้ 14) สามารถนำความรู้มาปรับใช้อย่างเหมาะสม 15) สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม 16) เพิ่มพูนทักษะเพื่อปรับใช้ในการทำงาน 17) ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างดี 18) เรียนรู้อยู่เสมอ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.82

ด้านการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ (Counseling and Mentoring) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำด้วยสัมพันธภาพที่ดี 2) แนะนำบุคลากรเพื่อหาทางออกของปัญหาไปสู่การแก้ไขได้ 3) ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำที่ชัดเจนเข้าใจ 4) ให้ความรู้ คำแนะนำและกล้าตัดสินใจ 5) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.52

ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม (Teamwork Collaboration) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 11 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใสปราศจากอคติ 2) สร้างกำลังใจเพื่อให้บุคลากรร่วมมือในการทำงาน 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำควรส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถ 5) ชื่นชม ชมเชยบุคลากรเมื่อทำงานเป็นที่น่าพอใจ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า 7) สามารถปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม คล่องตัว 8) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 9) มีการสื่อสารที่ดี 10) นำเอาความสามารถของบุคลากรที่หลากหลายมารวมกันเพื่อองค์กร 11) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.35

ทั้ง 6 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 75.06 ซึ่งสะท้อนว่าองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้ในระดับที่น่าพอใจ



2. ผลการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีชื่อว่า “V-SPECT Leadership Model” ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

V - Visionary Thinking: การมีวิสัยทัศน์

S - Self-Development: การพัฒนาตนเอง

P - Performance Efficiency: การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

E - Ethics and Morality: การมีคุณธรรมและจริยธรรม

C - Counseling and Mentoring: การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ

T - Teamwork Collaboration: การปฏิบัติงานเป็นทีม

รูปแบบนี้แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน โดยมีการกำหนดพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอย่างชัดเจน รวมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

3. ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ผลการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พบว่า

ด้านความเหมาะสม รูปแบบภาวะผู้นำมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.38) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.49)

ด้านความเป็นไปได้ รูปแบบภาวะผู้นำมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงสุดคือ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย = 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.53) และด้านการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55)

ด้านความเป็นประโยชน์ รูปแบบภาวะผู้นำมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.39) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.38) และด้านการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ การเพิ่มรายละเอียดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย การเชื่อมโยงกับบริบทของ



การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมยานยนต์ และการพัฒนาเครื่องมือวัดประเมินภาวะผู้นำตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะทั้งหมดมาปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยสรุปเป็น V-SPECT Leadership Model มีรายละเอียดดังนี้

V - Visionary Thinking: การมีวิสัยทัศน์ มี 5 องค์ประกอบย่อยคือ 1) กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจตรงกัน และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ 2) สามารถคาดการณ์ถึงโอกาสและอุปสรรคในอนาคต 3) มีความตระหนักรู้และสามารถวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อไปสู่การปฏิบัติงาน 5) คาดการณ์ถึงโอกาสในอนาคตเพื่อนำมาปรับกลยุทธ์องค์กร

S - Self-Development: การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ 1) มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดเวลา 2) พัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) มีการพัฒนาด้าน upskill และ reskill ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

P - Performance Efficiency: การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 5 องค์ประกอบย่อยคือ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในขั้นตอนของงาน เพื่อให้ทราบถึงทิศทางอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) มีความรับผิดชอบหน้าที่ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน (KPI) 3) มีไหวพริบ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เพื่อนำพาองค์กรให้รอดพ้นวิกฤต 4) ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน 5) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

E - Ethics and Morality: การมีคุณธรรมและจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน 2) การตัดสินใจไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนทั้งต่อองค์กรและบุคลากร 3) มีเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจ 4) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลของการตัดสินใจ 5) เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

C - Counseling and Mentoring: การให้คำปรึกษาและคำแนะนำ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดสถานภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี 2) ให้คำปรึกษาคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ 3) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยสัมพันธภาพที่ดี

T - Teamwork Collaboration: การปฏิบัติงานเป็นทีม มี 5 องค์ประกอบย่อยคือ 1) มีการสื่อสารที่ดี ชัดเจนโปร่งใส ปราศจากอคติกับทีม 2) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของทีมงานเป็นหลัก 3) สามารถบูรณาการในการทำงานร่วมกันของทีมบุคลากรเพื่อไปในทิศทางเดียวกันโดยมุ่งเน้นเป้าหมายองค์กรเป็นสำคัญ 4) ส่งเสริม สนับสนุน ทีมบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากผลการวิจัยทั้ง 3 ประเด็นข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มี



ประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยในการอภิปรายผล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลเพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) นั้น ผลที่ได้นำมาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม 4) ด้านวิสัยทัศน์ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านการให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการทำงานที่มีทิศทางชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และสามารถปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะทำให้ทราบทิศทางและวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ส่งผลให้การทำงานมีกรอบที่ชัดเจน นอกจากนี้การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่จะช่วยให้งานเดินหน้าไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้ตัวชี้วัด KPI ก็เป็นเครื่องมือที่ช่วยประเมินความสำเร็จและวัดผลการทำงานได้อย่างมีมาตรฐาน การทำงานให้มีประสิทธิภาพยังต้องอาศัยไหวพริบและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในยุคที่โลกมีความผันผวนและเต็มไปด้วยความท้าทาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ มีนักวิชาการที่มีแนวคิดนี้ได้แก่ จีระ หงส์ดารมภ์ (2563), สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2564), Hamel (2019) และ Kotter (2021) ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป้าหมายทำให้บุคลากรในองค์กรทราบทิศทางที่ต้องมุ่งไปและสามารถวัดผลความสำเร็จได้ จึงเป็นด้านที่มีความสำคัญด้านหนึ่งในรูปแบบภาวะผู้นำ

2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยึดหลักความถูกต้อง เป็นพื้นฐานในการสร้างความน่าเชื่อถือทั้งในองค์กรและบุคลากร การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลที่ดีเหมาะสมเพื่อลดปัญหา ลดความขัดแย้ง ย่อมทำให้การทำงานราบรื่น การมีความรับผิดชอบ ย่อมรับในผลการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความศรัทธา น่าเชื่อถือ และการเปิดใจรับฟังความเห็นที่แตกต่าง จะทำให้การทำงานมีบรรยากาศที่ดีและสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ัญญูมาศ แดงสีดา (2565), นภัสสร บันทา (2561), ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2563) และ Gilligan (2019) ที่กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานต้องยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต การตัดสินใจ



โดยใช้เหตุผลที่ถูกต้อง การเปิดใจรับฟังความเห็นที่แตกต่าง และการมีความรับผิดชอบหน้าที่ รวมถึงการยอมรับในผลการตัดสินใจซึ่งทั้งหมดเป็นปัจจัยสำคัญในรูปแบบภาวะผู้นำในองค์กรขึ้นส่วนอุตสาหกรรมในปัจจุบัน

3) ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม เป็นการนำมาซึ่งความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรจึงต้องมีการสื่อสารที่ดี ชัดเจนเพื่อลดความเข้าใจผิด และสร้างบรรยากาศที่ดีในทีม ความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา บุคลากรต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้ร่วมงาน โดยร่วมมือกันเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ความยืดหยุ่นและการปรับตัวก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานยุคปัจจุบัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2565), ดวงใจ ปินตามูล (2560), บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล (2564), ภูวนาถ เบ็ญจวรรณ (2563), Lencioni (2020) และ Kotter (2021) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การสื่อสารที่ชัดเจน การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การสนับสนุนทีมงาน และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนและมีความสำเร็จร่วมกัน

4) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากทฤษฎีที่ นักวิชาการได้ให้ความเห็นว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการมองไปยังอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบต่องค์กร ซึ่งด้านวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ เกศสุตา วรรณสินธุ์ (2562), เอนก ประดิษฐ์ธรรม (2563), จิราภรณ์ ปกรณ์ (2564), Reinsalu (2022), Gallo (2010) และ Pandey (2022) นักวิชาการมองว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายในอนาคต และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้นำที่ดีต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเสริมสร้างทักษะใหม่ (upskill) และพัฒนาทักษะเดิมให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ (reskill) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งด้านการพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ จิระ หงส์ลดาธรรม (2563), สุชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (2565), Sinek (2019) และ Gallo (2010) ซึ่งความเห็นจากนักวิชาการต่างมองว่าการพัฒนาตนเองของผู้นำ ผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างทักษะใหม่ (upskill) และการปรับปรุงทักษะเดิม (reskill) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพร้อมและความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

6) ด้านการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ผู้นำในมิติการให้คำปรึกษา หมายถึงความสามารถของผู้นำในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ให้ผู้ร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้เติบโต ผู้นำควรให้คำปรึกษาอย่างสร้างสรรค์และ



เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งด้านการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ได้สอดคล้องกับความเห็นของ เกศสุตา วรรณสินธุ์ (2562), ธีรญาภาส โลจนานนท์ (2557), Maxwell (2019) และ Goleman (2020) การให้คำปรึกษา คำแนะนำที่สร้างสรรค์และเข้าใจทีมงานจะช่วยสร้างความไว้วางใจและนำไปสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคลากรและองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ 4 ประการสำคัญ ได้แก่

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการปรับตัวต่อเทคโนโลยี เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขัน

1.2 การเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาแบบ Coaching Leadership เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากร ให้ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 การสร้างความเชื่อมั่นและให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะ การปฏิบัติงาน

1.4 การมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลในการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสีเขียวและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.2 ศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ

2.3 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานที่รวมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 12). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2565). การทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัล. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

เกศสุตา วรรณสินธุ์. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(1), 59-72.

จตุพร สังขวรรณ. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. ซีเอ็ดดูเคชั่น.



- จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สำหรับองค์กรในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเชษฐ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership)*. ปัญญาชน.
- ดวงใจ ปินตามูล. (2560). การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 5(2), 25-38.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2558). ภาวะผู้นำ: กุญแจสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 6(1), 217-240.
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *จริยธรรมทางธุรกิจในยุคดิจิทัล*. วิญญูชน.
- ธัญญามาศ โลจนานนท์. (2557). การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาสำหรับผู้นำองค์กร. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 3(1), 87-102.
- นภัสสร ปันทา. (2561). *จริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐและเอกชน*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล. (2564). การพัฒนาทีมงานภายใต้ความท้าทายในยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 19(1), 55-67.
- ประสาธต์ เนื่องเฉลิม. (2564). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูวนาถ เบ็ญจวรรณ. (2563). การบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 121-135.
- ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์. (2563). *จริยธรรมกับความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ*. โอเดียนสโตร์.
- วันชัย ปานจันทร์. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2567, 28 มิถุนายน). *สถิติการจดทะเบียนโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ*. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมโรงงานอุตสาหกรรม. <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data>
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2564). *กลยุทธ์การบริหารองค์กรสมัยใหม่*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (2025). *หน้าแรก*. สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. <https://www.thaiautoparts.or.th/>
- สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2565). *การพัฒนาตนเองในยุคเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.



- BOI Advisor. (n.d.). เขตส่งเสริมการลงทุน (BOI Zone). <http://boiadvisor.blogspot.com/p/3-1-6-2-12-3-58-2-36-22-36-22-3.html>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Flutech. (2024, September 25). *The Automotive Industry - อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์*. <https://flutech.co.th/the-automotive-industry/>
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Gallo, C. (2010). *The innovation secrets of Steve Jobs: Insanely different principles for breakthrough success*. McGraw-Hill Education.
- Gilligan, C. (2019). *In a different voice: Psychological theory and women's development* (Reissue ed.). Harvard University Press.
- Goleman, D. (2020). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound.
- Hamel, G. (2019). *The future of management*. Harvard Business Review Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Kotter, J. P. (2021). *Leading change* (2nd ed.). Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (2021). *Power and influence: Beyond formal authority*. Free Press.
- Lencioni, P. (2020). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable* (20th anniversary ed.). Jossey-Bass.
- Maxwell, J. C. (2019). *The 21 irrefutable laws of leadership: Follow them and people will follow you*. HarperCollins Leadership.
- Pandey, N. (2022). Vision-based leadership in automotive industry: A comparative study. *International Journal of Organizational Leadership*, 11(2), 167-185.
- Reinsalu, K. (2022). Strategic leadership and innovation in digital transformation. *Journal of Business Leadership*, 15(2), 78-96.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sinek, S. (2019). *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. Portfolio.
- Thaipublica. (2021, July 9). สมุทรปราการ โรงงานอุตสาหกรรมเยอะขนาดไหน!!!
<https://thaipublica.org/2021/07/concentration-of-industrial-factories-in-samutprakarn/>