

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร
Developing the Potential of Auto Parts Business Entrepreneurs in Bangkok

สมনী สมไทยสกุล¹ และ ราเชนทร์ นพรัฐวงศกร²

Somanee Somthaisakul¹ and Rachen Nophanatwongsakorn²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Southeast Asia University, Thailand^{1,2}

E-mail: polla_ya@windowslive.com¹

Received: September 1, 2022

Revised: December 6, 2022

Accepted: December 8, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 321 คน ใช้สถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, ธุรกิจชิ้นส่วนรถยนต์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of potential development of auto parts business entrepreneurs. 2) To study the factors of organizational management affecting the potential development of auto parts manufacturing business operators in Bangkok, the questionnaire was used to collect information from the auto parts manufacturing business. In Bangkok, 321 people used descriptive statistics. And multiple regression analysis. The results showed that 1) Developing the potential of entrepreneurs producing auto parts in Bangkok Overall, it's at a high level. and 2) Organizational management factors, organizational structure, systematic management style, personnel, and shared values affects the development of the auto parts business in Bangkok.

Keywords: Potential Development, Auto Parts Business

บทนำ

ปี พ.ศ. 2563 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยมีแนวโน้มหดตัวตามอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ โดยเฉพาะชิ้นส่วนเพื่อประกอบยานยนต์ (OEM) ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ทำให้กิจกรรมการผลิตในห่วงโซ่ยานยนต์สะดุดลงในช่วงครึ่งแรกปี 2563 ท่ามกลางกำลังซื้อทั่วโลก รวมถึงไทยที่หดตัวรุนแรง อย่างไรก็ตาม ความต้องการชิ้นส่วนเพื่อการทดแทน (REM) ยังคงขยายตัวได้ตามการเพิ่มขึ้นของจำนวนยานยนต์สะสม ประกอบกับผู้บริโภคบางส่วนมีแนวโน้มซ่อม/บำรุงยานยนต์เก่าเพื่อยืดเวลาการซื้อยานยนต์ใหม่ออกไป สำหรับปี 2564-2565 คาดว่าการผลิตยานยนต์ในประเทศจะฟื้นตัวโดยเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3-4% ต่อปี ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์โลก ประเด็นท้าทายที่ต้องติดตามใกล้ชิด ได้แก่ การใช้มาตรการปกป้องทางการค้าในหลายประเทศ โดยเฉพาะกรณีสอบสวนการทุ่มตลาดยางรถยนต์ส่งออกจากไทยไปสหรัฐฯ และข้อตกลงยกเว้นภาษีนำเข้าระหว่างกันสำหรับรถยนต์ที่ใช้ชิ้นส่วนรถยนต์ ภายในกลุ่มประเทศสมาชิก (สหรัฐฯ เม็กซิโก และแคนาดา) ซึ่งอาจกระทบการส่งออกชิ้นส่วนฯ จากไทยไปยังประเทศดังกล่าว (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2563)

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยอย่างต่อเนื่องนับจากปี 2561 โดยระยะเริ่มแรก ภาครัฐเน้นออกมาตรการเพื่อสนับสนุนการลงทุนผลิตและใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศ โดยเฉพาะการปรับขึ้นภาษีนำเข้ารถยนต์สำเร็จรูป (Complete Built-Up: CBU) และชิ้นส่วนครบชุดสมบูรณ์ (Complete Knock-Down: CKD) ต่อมาคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment: BOI) ได้ออกมาตรการส่งเสริมการลงทุน อาทิ การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล และการยกเว้นอากรขาเข้าเครื่องจักร เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติให้เข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทย นอกจากนี้ ภาครัฐกำหนดสัดส่วนบังคับใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผลิตในประเทศ (Local Content Requirements: LCR) ในการผลิตยานยนต์ ซึ่งปัจจุบันข้อกำหนดดังกล่าวได้ถูกยกเลิกแล้ว อย่างไรก็ตาม การผลิตรถยนต์นั่งในไทยยังคงใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศคิดเป็นสัดส่วน 60-80% ของมูลค่า ชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งหมด ขณะที่รถยนต์นั่งประเภท Eco-car และรถปิกอัพใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศ 90% ส่วนรถจักรยานยนต์ใช้ชิ้นส่วนในประเทศเกือบทั้งหมด ในปัจจุบัน มีการทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างไทยกับประเทศต่าง ๆ อาทิ ความตกลงการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น (JTEPA) และความตกลงการค้าเสรีไทย-ออสเตรเลีย (TAFTA) ส่งผลให้อัตราภาษีนำเข้า CBU และ CKD ปรับลดลง มาตรการสนับสนุนต่าง ๆ ดังกล่าวส่งผลให้นักลงทุนทั้งไทยและต่างชาติเข้ามาลงทุนอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ไทยอย่างต่อเนื่อง (วรรณฯ ยงพิศาลภพ, 2563)

ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เป็นธุรกิจจึงเป็นธุรกิจที่มีความน่าสนใจในการลงทุน เนื่องจากความต้องการของผู้บริโภคในการใช้รถมากขึ้น ประกอบกับช่องทางการซื้อขายในปัจจุบันสามารถทำได้ง่ายผ่านช่องทางออนไลน์ ส่งผลให้ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีการแข่งขันทางการตลาดสูง ส่งผลทำให้ผู้ประกอบการมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีมาตรฐานในการใช้งาน ในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถหลักขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร แม้ว่าในปัจจุบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย แต่บุคลากรยังคงเป็นทรัพยากรที่ถ่ายทอดความก้าวหน้า เป้าหมายขององค์กร พันธกิจ กลยุทธ์ การให้

ความสำคัญกับทุนปัญญา องค์การที่มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานสูงมักจัดองค์การให้มีความไหลเวียนของงานตามกระบวนการทางธุรกิจ และมีการสร้างเสริมทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2001 อ้างถึงใน ภัสธารีย์ เรื่องชัยพัฒนา, 2564)

การพัฒนาองค์ศักยภาพขององค์การนั้นมีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภายในหน่วยงาน ที่ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับตัวแปร ไม่ว่าจะเป็น ด้านกลยุทธ์ ที่ต้องมีความจำเป็นการวางแผนกลยุทธ์องค์การ การออกแบบโครงสร้างการบริหารที่มีความเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกระบวนการและลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ต้องเป็นระบบ มีรูปแบบการบริหารงาน โดยมีการกระจายอำนาจและการแบ่งอำนาจการบริหารงานภายในองค์การ มีการบริหารจัดการบุคคล มีทักษะความสามารถ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต และค่านิยมร่วมในองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่สื่อสารแก่พนักงานให้มีความเชื่อมั่นต่อองค์การอย่างไรบ้าง (McKinsey, 1980 อ้างถึงใน วิหาร บุญมาเลิศ, 2561)

จากการพิจารณาถึงสถานการณ์การแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่ผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพขององค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน โดยอาศัยปัจจัยการบริหารองค์การในการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพสูงขึ้น จึงมีความสนใจในการศึกษา “การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารองค์การ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะความสามารถ และด้านค่านิยม ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

Miller (1998) อธิบายหลักการและวิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ โดยใช้ ตัวอย่างคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรแบบดั้งเดิมเปรียบเทียบกับเมื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศแล้วคุณลักษณะนั้น ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ดังนี้

1. จากองค์กรที่ใช้การควบคุมสูงเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ (high control to high trust) Miller เชื่อว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มาก ๆ และใช้กฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการควบคุมการทำงาน ของพนักงานจะ

ก่อให้เกิดการต่อต้าน พนักงานทำงานอย่างไม่มีความสุข ทำงานเพียงเพราะหน้าที่ หรือทำตามระเบียบข้อบังคับ แต่องค์กรที่ใช้ความเชื่อถือหรือเชื่อใจพนักงานในองค์กรจะทุ่มเทพลัง ในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลดำเนินงานโดยรวมของบริษัทดีขึ้น นอกจากความไว้วางใจภายในองค์กรแล้วยังต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้าง สังคมแห่งความไว้วางใจ การดำเนินธุรกิจ ก็จะประสบความสำเร็จโดยง่าย

2. จากองค์กรที่มุ่งผลิตสิ่งของไปสู่องค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ (focus on making “things “to making “knowledge”) Miller กล่าวว่าสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ นักเศรษฐศาสตร์รุ่นก่อน ๆ เชื่อว่า คุณค่าถูกสร้างขึ้นจากทุนและแรงงาน แต่ปัจจุบันคุณค่าถูกสร้างขึ้นจากผลิตภาพในการผลิต และนวัตกรรมซึ่งสองสิ่งนี้สร้างขึ้นจากความรู้ทั้งสิ้น

3. จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดยทีม (Individual decisions making to team decisions making) เดิมการตัดสินใจจะกระทำโดยผู้ที่มีอำนาจ แต่ในปัจจุบันการ ออกแบบองค์กรที่ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม ให้อำนาจทีมในการออกแบบกระบวนการของตนเองสามารถติดต่อกับลูกค้าและ supplier ได้โดยตรง และสามารถเปลี่ยนหรือปรับปรุงกระบวนการ ทำงานตามความต้องการของลูกค้า การตัดสินใจจึงเป็นการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในทีม คุณค่าของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นหลักของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและทีมงาน ที่เป็นเลิศ จากนั้นจึงสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับลูกค้าภายในองค์กร และลูกค้าภายนอก องค์กรเพื่อก่อให้เกิดคุณค่าภายใน (value chain)

4. จากการให้รางวัลรายบุคคลไปสู่การให้รางวัลเป็นทีม (individual rewards to team -based reward) เมื่อองค์กรเปลี่ยนการจัดการภายในองค์กรเป็นระบบทีม มีการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กระทำร่วมกันเป็นทีม การจ่ายค่าตอบแทนก็ควรจะเป็นทีม เพราะถ้ามีการจ่าย ค่าตอบแทนเป็นลักษณะของบุคคล ย่อมเป็นเหตุของความไม่สบายใจและความแตกสามัคคี ของพนักงานในองค์กร การจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมไม่มีรูปแบบตายตัว แต่ควรจ่ายผลตอบแทนตามผลงานของทีมเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีมทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน

5. จากสายบังคับบัญชาแนวตั้งไปสู่สายบังคับบัญชาแนวราบ (vertical to horizontal organization) Miller เห็นว่าการควบคุมการทำงานในลำดับการบังคับบัญชาระดับแรกขององค์กร จะทำได้ง่ายกว่า เนื่องจากใช้กลไกในการควบคุมและตรวจสอบน้อย องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจะมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยกว่า และมีการกำกับดูแลที่ง่ายกว่าองค์กรแบบดั้งเดิมการจัดองค์กร ในแนวราบมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพโดยแต่ละทีมงานจะมีการควบคุมภายในทีมตนเอง และในขณะเดียวกันจะถูกวัดประสิทธิภาพการทำงานและการควบคุมจากทีมอื่น ๆ รวมทั้งลูกค้า และผู้ ประกอบการ (Supplier) ที่ติดต่อโดยตรงกับทีม

6. จากโครงสร้างตายตัวไปสู่โครงสร้างพลวัต (fixed structure to dynamic structure) เทคโนโลยีการตลาด วิธีการผลิตและจัดจำหน่าย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่มีใครสามารถ ระบุได้ว่าในอนาคตสิ่งเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้น โครงสร้างและบุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น พร้อมรับสถานการณ์ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกเมื่อ

7. จากองค์กรที่ปิดกันตัวเองไปสู่องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์กับภายนอก (companies with

walls to companies without walls) องค์กรแบบดั้งเดิมยึดมั่นกับความเป็นตัวของ ตัวเองคิดว่าตนเองสามารถ อยู่ได้ด้วยตัวเอง แต่องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นให้ความสำคัญต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าและผู้ ประกอบการ (supplier) เป็นอันมาก องค์กรต้องเข้าถึง ความต้องการของลูกค้าและผู้ประกอบการ (supplier) ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานของตนเองได้

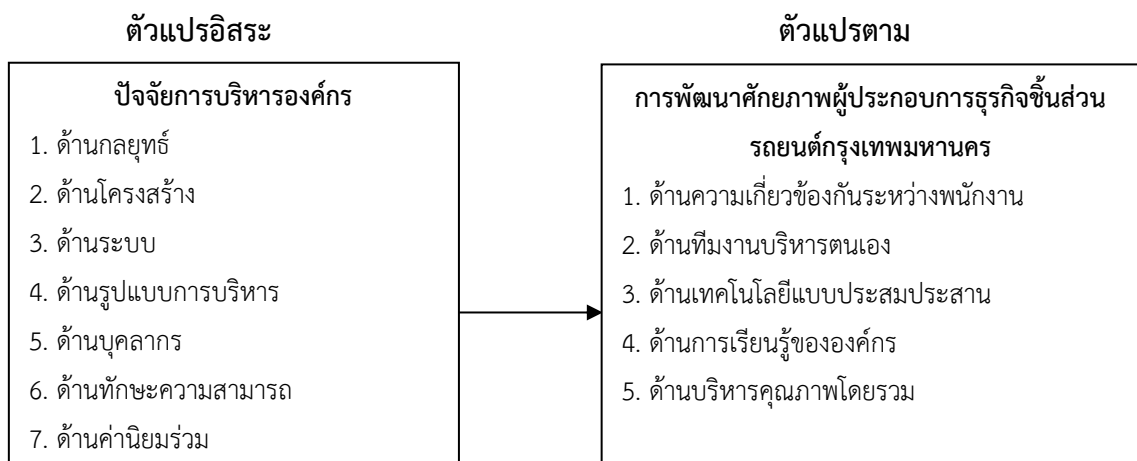
8. จากการปกปิดข้อมูลทางการเงินไปสู่การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน (financial secrecy to open book management) องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มักจะเปิดเผยข้อมูลทางการเงินต่าง ๆ ให้ พนักงาน และคน ภายนอกได้รับทราบ พนักงานของบริษัทเอกชนในสหรัฐอเมริกามากกว่า 50% ถือหุ้นของบริษัทตนเอง ตรวจสอบ รายงานประจำปี ของบริษัทตนเอง และติดตามผลการดำเนินงาน ของบริษัทตลอดเวลา ทำให้พนักงานเกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ตรวจสอบการทำงานและผลการ ดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ หากพบความผิดปกติอันใดต้องรีบแจ้งเพื่อหาทางแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงองค์กร ต่อไป

9. จากการตำหนิที่บุคคลไปสู่การตำหนิที่กระบวนการ (blame the person to blame the process) Miller กล่าวว่า ปัญหาด้านคุณภาพถึง 95% เกิดจากกระบวนการแต่เรามักจะกล่าวโทษว่า เป็นความผิดของบุคคล สร้างความตึงเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ระบบทีมในองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบร่วมกัน หากเกิดปัญหาต้องนำปัญหามาวิเคราะห์สาเหตุและแก้ไข ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่กระบวนการ ทำ ให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

สรุป จากแนวคิดองค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูงของ Miller ได้ให้ความสำคัญกับ ระบบการทำงานที่ใช้ ความเชื่อใจ ลดกลไกในการควบคุมและตรวจสอบลง เมื่อพบความผิดพลาด ให้ตำหนิที่กระบวนการมากกว่าตัว บุคคล องค์กรต้องมีความยืดหยุ่น และให้ความสำคัญต่อ ความสัมพันธ์กับภายนอกมากกว่ายึดติดกับรูปแบบของ ตนเอง การสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพมีความรู้ความสามารถ และรู้จักที่จะทำงานเป็นทีม ตัดสินใจเป็นทีม และการให้รางวัล เป็นทีม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวความคิด การวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาประชากรได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,620 คน (กรมการค้าภายใน, 2564) และกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 321 คน ได้จากได้จากโดยสุตรคํานวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane 1967) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารองค์กรได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบการบริหาร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะความสามารถ 7) ด้านค่านิยมร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านความเกี่ยวข้องกันระหว่างพนักงาน 2) ด้านทีมงานบริหารตนเอง 3) ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน 4) ด้านการเรียนรู้ขององค์กร 5) ด้านบริหารคุณภาพโดยรวม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถามเป็นลักษณะปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กร และ ส่วนที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร

สถิติเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีปกติ (Enter) เพื่อหาค่าอิทธิพลของปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 69.47 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.45 จบการศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 150,001 – 200,000 คิดเป็นร้อยละ 56.92

2. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทีมงานบริหารตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48) ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีแบบผสมผสาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) และด้านการเรียนรู้ขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวม

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ โดยรวม	ระดับการพัฒนา		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน	3.50	0.40	มาก
2. ด้านทีมงานบริหารตนเอง	3.53	0.57	มาก
3. ด้านเทคโนโลยีแบบผสมผสาน	3.40	0.52	ปานกลาง
4. ด้านการเรียนรู้ขององค์กร	3.38	0.44	ปานกลาง
5. ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม	3.48	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	0.34	มาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม สามารถทำนายการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.40 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.336	0.106		12.635	.000
ด้านกลยุทธ์	0.022	0.029	0.034	0.763	.446
ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.245	0.028	0.418	8.869*	.000
ด้านระบบ	0.093	0.040	0.143	2.300*	.022
ด้านรูปแบบการบริหาร	0.088	0.031	0.134	2.787*	.006
ด้านบุคลากร	0.086	0.029	0.137	2.955*	.003
ด้านทักษะความสามารถ	0.014	0.036	0.026	0.400	.689
ด้านค่านิยมร่วม	0.146	0.028	0.238	5.138*	.000
R = 0.872	Adjusted R ² = 0.754				
R ² = 0.760	SE = 0.171				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทีมงานบริหารตนเอง ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีแบบผสมผสาน และด้านการเรียนรู้ขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน ดังนั้นผู้ประกอบการมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความเชื่อมโยงกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานในการบริหารจัดการ ให้พนักงานมีการเรียนรู้ รู้จักการบริหารทีมงานด้วยตนเอง และมีการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพในระดับสูงขึ้น พนักงานจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัทมาธิ์ พงษ์แพร์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษานาครายูโอบี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วม ตัวแปรนี้ส่งผลต่อพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือ สามารถทำนายพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.40 เป็นเช่นนี้การพัฒนาคุณภาพของผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาว่าจะปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านทักษะความสามารถ ร่วมล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงแต่การจัดโครงสร้าง ด้านระบบการบริหารจัดการและค่านิยมร่วมภายในองค์กรอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของบริษัทเบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัทมาธิ์ พงษ์แพร์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษานาครายูโอบี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะ ความสามารถ ด้านระบบ ด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ การทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในนาครายูโอบีตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรมีการจัดตำแหน่งงานและแผนกงานให้สอดคล้องกับองค์กรในภาพรวมอย่างชัดเจน

3. ด้านระบบ ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลลัพธ์ ผลกระทบอย่างเป็นระบบภายในองค์กรที่ชัดเจน
4. ด้านรูปแบบ ผู้บริหารควรมีการทบทวนการดำเนินงานและผลดำเนินงานในทุกด้านเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรจัดให้มีเครื่องมือสื่อสาร และมีการสื่อสาร เชื่อมโยงกันทุกแผนภายในองค์กร
6. ด้านทักษะความสามารถ ผู้บริหารควรแสดงศักยภาพในการรักษาตำแหน่งของผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารที่ครบวงจรของประเทศไทย
7. ด้านค่านิยมร่วม ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน
8. ด้านความเกี่ยวข้องของพนักงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกันหาวิธีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น
9. ด้านทีมงานบริหารตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น
10. ด้านเทคโนโลยีแบบประสมประสาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
11. ด้านการเรียนรู้ขององค์กร ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมแจ้งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการแข่งขันในธุรกิจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และปรับตัวภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
12. ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวม ผู้บริหารควรมุ่งเน้นรักษาคุณภาพของสินค้าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจคล้ายคลึงเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมาธิ์ พองแพร่. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัสธารีย์ เรื่องชัยพัฒนา. (2564). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการธุรกิจอาหารเสริมในกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- วรรณ วยพิศาลภพ. (2563). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2563-65: อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. ค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Hi-tech-Industries/Auto-Parts/IO/Industry-Outlook-Auto-Parts>
- วิหาร บุญมาเลิศ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง: กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- Miller, L. M. (1998). *The high-performance organization an assessment of virtues and values prepared for Organizations*. The CEO reports. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2003). *Organization behavior*. USA: John Wiley & Son.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper and Row.