

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในประเทศไทย

Factors Influencing the Organizational Effectiveness of Automobile Manufacturing Industry in Thailand

โชค มีทอง*, เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร

Chok Meetong, Saowanee Samantreeporn

สาขาวิชาบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: wcs_38@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย อิทธิพลทางอ้อมในเรื่องการจัดการและภาวะผู้นำโดยผ่านการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และอิทธิพลรวมในเรื่องการจัดการ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ของโมเดลประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยและ(2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย เพื่อนำรูปแบบจำลองของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ประกอบรถยนต์จำนวน 397 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมากที่สุดคือ การจัดการ รองลงมาคือการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์โมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าปัจจัยด้านการจัดการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ ($DE=0.22$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ ($DE=0.47$) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ($DE=0.41$) ปัจจัยด้านการจัดการและปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ($TE=0.56, 0.24$)

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่าความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ แบ่งงานกันทำ โดยการจัดแผนงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการประสานงานของส่วนต่างๆ อันก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของผู้บริโภค มีความสอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพองค์กร, โมเดลสมการโครงสร้าง

ABSTRACT

This study was the mixed method between quantitative and qualitative research. The objectives of the study were: first, to investigate the direct and indirect influence and its combination on the model of organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand; and second, to determine the causal influence on the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand. The derived model would be used as guidelines for the enhancement of the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand. 397 employees working in the automotive industries were used as the sample for the study by using Accidental sampling technique. The analyze used Structural Equation Modeling (SEM).

The result of the analysis found that: the causal factors influencing the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in descending order of degree were as follows: organizing, knowledge management, and leadership styles. The analysis of the model clearly indicated that the model was in congruent with the empirical data. Organizing was positively direct influence to the knowledge management (DE=0.22), the leadership style was positively direct influence to the knowledge management (DE=0.47), and the knowledge management was positively direct influence to the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand (DE=0.41). Moreover, organizing and the leadership style were positive both direct and indirect influence on the organizational effectiveness of automobile manufacturing industries in Thailand. (TE=0.56, 0.24)

The results of the qualitative data indicated that the opinions of the key informants were in line with the results obtained from the quantitative research. Leaders should have a vision, division of work by organizing the department. It also promotes the coordination of the various parts of the exchange. To develop the organization to meet the goals and needs of consumers. This is consistent with the results of quantitative research.

Keywords: Factors; Organizational Effectiveness; Structural Equation Modeling

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยได้มีพัฒนาการมากกว่า 50 ปี และเติบโตจนกระทั่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศ เป็นที่ชัดเจนว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 จนถึงปัจจุบันได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศด้วยการก่อให้เกิดรายได้และการจ้างงานในประเทศ อย่างไรก็ตาม สภาวะการแข่งขันในโลก และภูมิภาคจะมีความเข้มข้นมากขึ้น การใช้กลยุทธ์เช่นในอดีต อาจยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการพิจารณาทิศทางการพัฒนาในช่วงต่อไปจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง (สถาบันยานยนต์, 2555) การจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรต้องเป็นไปตามความต้องการของลูกค้าเป้าหมาย (Wernerfelt อ้างถึงใน ทวีเกียรติ ประพทธีระกุล, 2554)

ภาคการผลิตทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทาย ทุกประเทศมุ่งไปสู่พื้นฐานอุตสาหกรรม 4.0 รัฐบาลไทยพยายามจัดตั้ง EEC (Eastern Economic Corridor) เพื่อเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนนโยบายไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้รองรับกับการแข่งขันที่ท้าทายซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต (New Engine of Growth) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) การพัฒนาความเป็นเลิศในด้านบุคลากร(Human Resources Development) มีเป้าประสงค์ในการยกระดับความสามารถของบุคลากรในระดับแรงงานมีฝีมือระดับหัวหน้างาน ระดับวิศวกรทดสอบและวิจัยพัฒนา ตลอดจนผู้บริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มสูงขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และผลิตภาพเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจรในทุกระดับ โดยการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างยั่งยืน ที่เน้นการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิทยากร รวมถึงการผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในสถานประกอบการเพื่อให้มีการขยายผลการพัฒนาบุคลากรในวงกว้าง (สถาบันยานยนต์, 2555) นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในระดับต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมของนักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่งานทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนางวิจัย และสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากิจการทุกแขนง (พิชญากายินยาว, 2552) อีกทั้งต้องพัฒนาตัวเองให้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ศักยภาพในการทำงาน และการปรับตัวให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลานันทน์, 2546) การพัฒนาต้องพยายามเปลี่ยนแปลงระบบโดยใช้ค่าใช้จ่าย (Cost) ให้ต่ำที่สุดและให้ผล (Out Put) ออกมามากที่สุดพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด โดยผลผลิตมีคุณภาพและปริมาณมากที่สุด (บุญยง ชื่นสุวิมล, 2547) การนำนวัตกรรมมาปรับโครงสร้างเพื่อให้องค์กรเติบโตในบริบทใหม่

อย่างเข้มข้น การออกแบบลักษณะงาน การบริหาร การเปลี่ยนแปลงต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2560) ความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันองค์กรได้อย่างยั่งยืน อนาคตของอุตสาหกรรมจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และสารสนเทศ (Karkoulian, Harake, & Messarra, 2010; Nonaka, Toyama, & Nagata, 2000; Drucker อ้างถึงใน ประศาสน์ นิยม, 2555) จากความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์การบริหารจัดการและการใช้กลยุทธ์ในรูปแบบเดิมๆคงไม่สามารถทำให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาและนำเสนอรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย เพื่อช่วยสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การปรับตัว และช่วยให้อุตสาหกรรมเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางความท้าทายของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย อิทธิพลทางอ้อมในเรื่องการจัดการองค์กรและภาวะผู้นำโดยผ่านการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย และอิทธิพลรวมในเรื่องการจัดการจัดการ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ของโมเดลประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านการจัดการองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการจัดการความรู้
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการจัดการความรู้
3. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย
4. ปัจจัยด้านการจัดการองค์กรและปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย

การจัดการองค์กร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่สำคัญมาศึกษาดังนี้ การแบ่งงานกันทำ เป็นการแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ แล้วให้คนงานแต่ละคนรับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด จะทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่งาน การจัดแผนงาน เป็นการรวมกลุ่มงานที่คล้ายกัน และเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติในกลุ่มเดียวกันเข้าด้วยกันเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างสอดคล้องและกลมกลืนกัน (อัช แสณภักดี, 2558) การประสานงาน

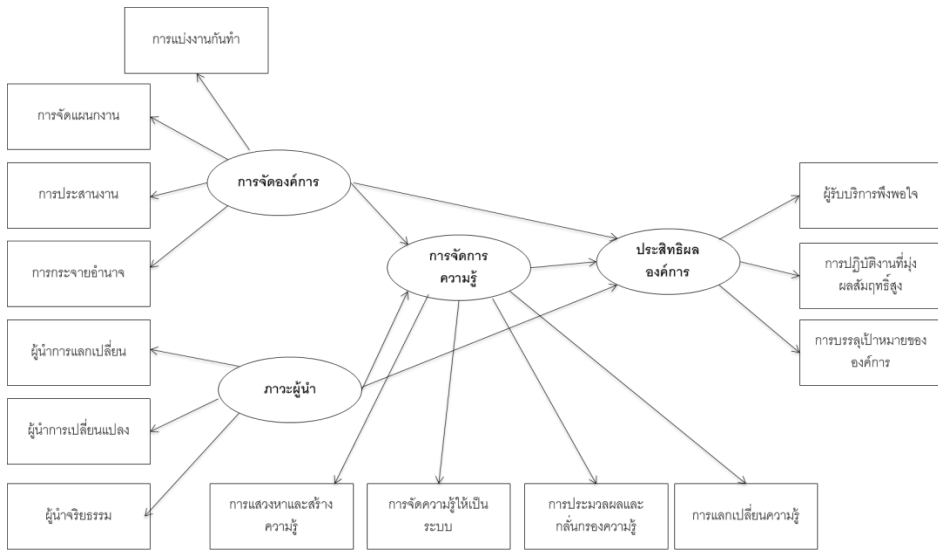
เป็นการจัดให้คนในองค์การทำงานสัมพันธ์ สอดคล้องกัน (Henri Fayol อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2545) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ที่จะต้อง เชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้กำกับให้ไปสู่ จุดมุ่งหมายเดียวกัน และการกระจายอำนาจคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานนั้น ๆ พร้อมทั้งมอบหมายหน้าที่ และการตัดสินใจในการ บริหารให้กับบุคคลที่รับผิดชอบ (อัช แสนภักดี, 2558)

ภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Daft (อ้างถึง ใน สุภาวดี นพจุจินดา, 2553) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Burns อ้างถึงใน สุภาพ ลีทิศาพันธ์, 2557) กล่าวว่าการศึกษเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำจะต้องนำความคิดระหว่างผู้นำและผู้ตามมา รวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำและผู้ตามเป็นโม นทัศน์รวม โดยแบ่งภาวะผู้นำเป็น 3 ลักษณะคือ ผู้นำการแลกเปลี่ยนคือการปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง ผู้นำและผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความ ต้องการของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และ ผู้นำจริยธรรมจะต้องตระหนักถึงความต้องการที่ แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อ ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่อสภาพเดิม สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรง กล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าระดับปกติ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

การจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ(2548) กล่าวไว้ว่า กระบวนการ จัดการความรู้ (Knowledge Management

Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ องค์การเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการ จัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิด ขึ้นภายในองค์การ ซึ่งมี 4 ขั้นตอนดังนี้ การแสวงหา และสร้างความรู้ Marquardt (อ้างถึงใน ชนมณี ศีลานุกิจ, 2560) อธิบายถึงการแสวงหาความรู้ว่า เป็นการเลือกข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การสร้างความรู้ เป็นการพัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ การจัด ความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้ อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เพื่อการเรียกใช้งานได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้อง (เตือนใจ รักษาพงศ์ อ้างถึงใน ชาญพิชญ์ วัฒนชัย, 2554) การประมวล ผลและกลั่นกรองความรู้ (อรวรรณ น้อยวัฒน์, 2554) กล่าวว่าเป็นการปรับปรุงรูปแบบข้อมูล สารสนเทศ เอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษา เดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ และการ แลกเปลี่ยนความรู้เป็นการนำความรู้เข้าสู่เวที แลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้หรือฐานข้อมูลรองรับให้ ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น ซึ่ง Wheelen and Hunger (อ้างถึงใน ชนมณี ศีลานุกิจ, 2560) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับกระบวนการแลกเปลี่ยน ความรู้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการ จัดการความรู้

ประสิทธิผลขององค์การ (รุจิราพรรณ คงช่วย, 2555) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การคือ การที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากร ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผลทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed method) ใช้เทคนิคผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย” ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อนำมาวิเคราะห์จาก 2 แหล่งดังนี้

1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร อ้างอิงบทความในวารสารอินเทอร์เน็ตและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่คือ พนักงานของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย จำนวน 397 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 16 คน ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนักวิชาการของอุตสาหกรรมยานยนต์ 1 คน ทั้งหมดจำนวน 20 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญโดยการนำเอาข้อมูลหรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Interrelating) มาทำให้เป็นระบบระเบียบ (systematizing) แล้วจำแนกแยกแยะเป็นประเภทต่างๆ (Categorizing) แล้วสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesizing) แปลความ

แล้วนำมาเล่าเรื่อง (Storytelling) สรุปเป็นเนื้อหาสาระ (Summarizing) เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับยืนยันกับการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเทคนิค (SEM)

ผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ

ตัวแปรเหตุ ตัวแปรผล	การจัดการความรู้			ประสิทธิผลองค์กร		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การจัดองค์การ	0.22		0.22	0.47	0.09	0.56
ภาวะผู้นำ	0.47		0.47	0.05	0.19	0.24
การจัดการความรู้				0.41		0.41

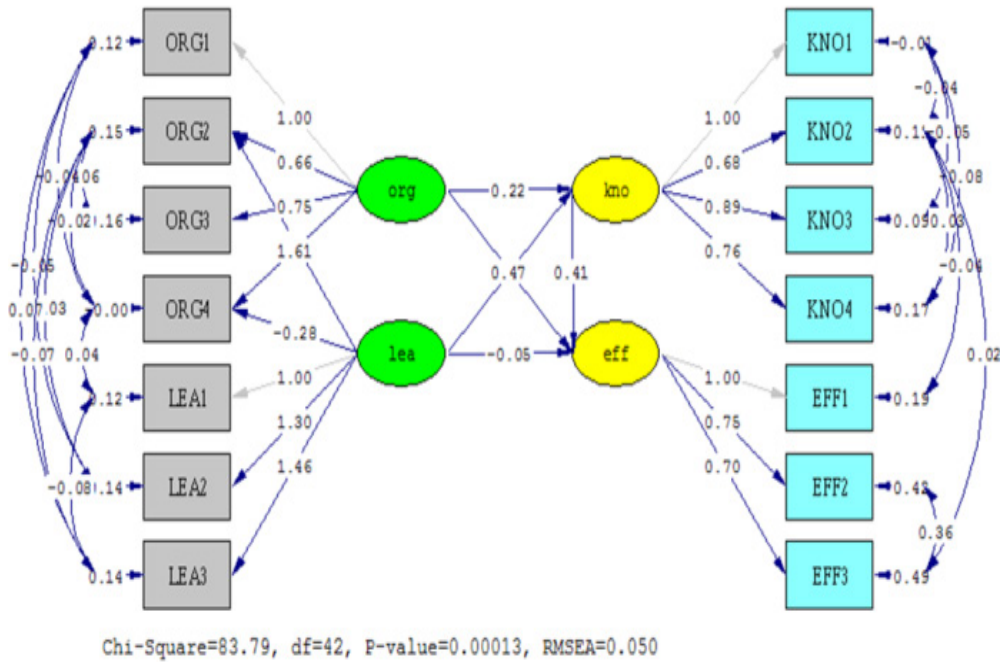
**p<.01

หมายเหตุ: DE=ค่าอิทธิพลทางตรง IE=ค่าอิทธิพลทางอ้อม TE=ค่าอิทธิพลทั้งหมด

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านการจัดองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ (DE=0.22) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้ (DE=0.47) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย (DE=0.41) ปัจจัยด้านการจัดองค์การและปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กรของ

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ (TE=0.56,0.24) ตามลำดับ

2. จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนคือ Chi-square=83.79, df=42, Chi-square/df=1.99, p-value= 0.00013, GFI=0.97, AGFI=0.93, RMSEA= 0.050 แสดงว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลองค์กร
ของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.66-0.88 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันคือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก

ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88 คือ ประสิทธิภาพองค์กรและการจัดการความรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	การจัดการความรู้	ประสิทธิผลองค์กร	การจัดองค์การ	ภาวะผู้นำ
การจัดการความรู้	1.00			
ประสิทธิผลองค์กร	0.88	1.00		
การจัดองค์การ	0.66	0.84	1.00	
ภาวะผู้นำ	0.84	0.79	0.70	1.00

ผลการสัมภาษณ์

1. ด้านการจัดการองค์การ มีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามส่วนต่างๆ อย่างชัดเจนโดยแบ่งหน้าที่กันทำเป็นส่วนงานจัดแผนกเพื่อแก้ไขและมอบหมายงานแต่ละจุดแต่ละฝ่ายต้องมีหัวหน้า มีแผนงาน หัวหน้างานกระจายอำนาจให้กับลูกน้องมีการประสานงานกันภายในแผนกและแผนกอื่นๆ เพื่อให้รองรับกับแผนขององค์การในแต่ละส่วนงานอาจจะแบ่งแยกย่อยลงเป็นแผนก เช่น ฝ่ายผลิต บัญชี ฝ่ายขายหรือผู้จำหน่าย ผู้จำหน่ายส่วนใหญ่จะแบ่งกันไปเป็นเขตพื้นที่ โดยการประสานงานหัวหน้าฝ่ายต่างๆ จะเป็นผู้ประสานงาน

2. ด้านภาวะผู้นำในอุตสาหกรรมยานยนต์มีอยู่หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ผู้นำในแต่ละคนอาจมีแนวทางการบริหารไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่องค์การต้องการองค์การจะต้องการผู้นำที่มีการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การไปสู่อนาคต ลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องของประสิทธิผล

องค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับงานบุคลากร การเปลี่ยนแปลง การจัดระเบียบของงานอธิบายถึงวัตถุประสงค์ กำหนดมาตรฐานของงาน ติดตามการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการส่งเสริมพนักงาน ยอมรับให้การแนะนำ กำหนดวิธีการที่ดีที่สุด ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในลักษณะเสริมสร้าง ส่งเสริมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการเปลี่ยนแปลง ต้องติดตามสภาพแวดล้อมภายนอกอะไรคุกคามและสร้างโอกาส ศึกษาคู่แข่ง คาดการณ์ความเป็นไปได้ใหม่ที่将会เกิดขึ้นในวันข้างหน้า มีมุมมองใหม่ สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ ให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่มีอยู่

3. ด้านการจัดการความรู้ขององค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย การจัดการความรู้เป็นการรับรู้ข้อมูลผ่านการเรียงลำดับขั้นตอน มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและการพัฒนาองค์การยานยนต์ โดยแบ่งการจัดการความรู้ออกเป็นขั้นตอนดังนี้

- 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition) เริ่มต้นจากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยี

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน นำมา กำหนดเป็นขั้นตอนในการทำงานของกิจการ โดยการปฏิบัติงานจริงและการทดสอบ ตรวจสอบ คุณภาพในทุกขั้นตอน เพื่อนำมาสู่กระบวนการ ผลิตและบริการที่มีคุณภาพ 2) การสร้างความรู้ (Knowledge creation) ผู้ประกอบการในประเทศไทย มีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ก้าว ทันกับเทคโนโลยีและความต้องการของผู้บริโภคใน ตลาดโลก โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของ กระบวนการผลิต มุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้บริโภค ระบบที่สำคัญในประเทศไทย ให้ผู้ผลิตใน ระดับโลกถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ประกอบการไทยโดย การทำธุรกิจร่วมกัน 3) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge storage and retrieval) ใน อุตสาหกรรมยานยนต์ การจัดเก็บความรู้เป็นการ วางระบบในงานแต่ละด้านเพื่อสะดวกในการนำมา ใช้ สะดวกต่อการค้นหาพัฒนาต่อยอดในแต่ละ องค์การจะมีระบบจัดเก็บที่เป็นสากล โดยมีฐาน ข้อมูลขนาดใหญ่ มีความเป็นเอกลักษณ์ สามารถ ตรวจสอบและค้นคืนได้ในระยะเวลารวดเร็ว 4) การ ถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge transfer and utilization) การถ่ายทอดความรู้ทำ กันหลายวิธีการในตอนนี้การแข่งขันสูงในแต่ละ สถานประกอบการจะมีศูนย์ฝึกอบรมเป็นของ ตนเอง การถ่ายทอดความรู้จะใช้ เอกสาร สื่อสาร สนเทศ มีห้องทดลอง สามารถฝึกปฏิบัติ ทำงาน วิเคราะห์ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละแผนก เป็นการเรียนรู้ไปพร้อมๆกับการทำงาน (Learning By Doing) การส่งเสริมงานวิจัย มีการอภิปรายให้ ผู้อื่นรับรู้ การฝึกอบรมนักเรียนอาชีวะ ฝึกงานเกี่ยว กับยานยนต์ ต้องจัดการให้มีการฝึกงานจริงตาม

หลักสูตรที่กระทรวงกำหนดทุกวิชา กระทรวงควร จัดให้สถานประกอบการส่งผู้เชี่ยวชาญมาให้ความ รู้ในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อย่างเท่าเทียม สนับสนุนให้ครูของสถาบันเอกชน ได้อบรมและพัฒนาความรู้ให้มากขึ้น จบแล้วต้องมีสายวิชาชีพ

4. ประสิทธิภาพองค์กร อยากให้มอง อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มทุนข้าม ชาติกับธุรกิจที่เป็นของคนไทย กลุ่มทุนข้ามชาติจะ เป็นกลุ่มที่มีเงินทุนสูง เทคโนโลยีสูง ขนาดของการ ผลิตที่ใหญ่กว่าจะได้เปรียบในการแข่งขัน Economic of scale ทุกอย่างมีความเชื่อมโยงกันตั้งแต่การ จัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ และ นำไปสู่ประสิทธิภาพองค์กร

อภิปรายผล

1. เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในประเทศไทย พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยคือ การ จัด องค์การ ภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม มีค่าเป็นบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร อภิปรายผล ได้ดังนี้

การจัดองค์การมีทั้งอิทธิพลทางตรงและ อิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการจัดการความรู้ต่อ ประสิทธิภาพองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.47, 0.56 ตาม ลำดับ จากการศึกษาพบว่า การจัดองค์การถือเป็น ความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรถือเป็นหัวใจ สำคัญของการบริหารจัดการ องค์การต้องผลักดัน ส่งเสริมให้มีการคิดค้นอย่างเป็นระบบคือ ต้องเห็น ความสัมพันธ์ของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในวันข้างหน้า

เห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบแล้วพัฒนาตามวิสัยทัศน์ (Shared vision) ขององค์กรคือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตัวเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมกันเป็นทีม อันจะทำให้เกิดพลังผลักดันให้องค์กรอุตสาหกรรม ยานยนต์ในบ้านเราก้าวไปข้างหน้าและได้เปรียบ การแข่งขัน มองโลกใบนี้ต้องมีสติแล้วจำแนก แยกแยะปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด่นชัด เพื่อตัดสินใจอย่างถูกต้องพร้อมตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและเหมาะสม มีแบบจำลองทางความคิด (Mental Ability) ไม่ผันแปรหรือเรรวน ท้อถอยเมื่อเจอกับวิกฤติต่างๆ เช่นเดียวกับบท สัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวถึงการจั ดองค์กรว่าการจัดองค์กรต้องมีการจัดแผนกแยก ตามตามความสามารถเพื่อแก้ปัญหาได้เป็นจุด แต่ละฝ่ายจะต้องมีหัวหน้า มีแผน ให้อำนาจ หัวหน้ากระจายงานให้ลูกน้องทำ ตลอดจนมีการ ประสานงานในแต่ละแผนกและประสานไปยัง แผนกอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Philip Delves Broughton (สุภควดี ทวีชัย ผู้แปล, 2560) ได้กล่าว ถึงระบบการผลิตของโตโยต้า ที่ให้ความสำคัญกับ เรื่องการสื่อสารระหว่างกันและวิธีการรายงาน ปัญหาต่างๆ บริษัทโตโยต้าได้ระบุความหมาย อย่างชัดเจนถึงปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ทุกคนเพื่อว่า พนักงานทุกคนเพื่อรู้ว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมขึ้นส่วนอะไรหรือการช่วย แก้ปัญหาด้านเทคนิค ความไวในการตอบสนองต่อ ปฏิสัมพันธ์เหล่านี้จึงได้รับการทดสอบอย่างเต็มที่ หากปัญหาไม่อาจแก้ไขได้แสดงว่าการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันนั้นออกแบบมาได้ไม่ดีพอ บริษัทโตโยต้า มีความเชื่อมั่นในระบบนี้สูงว่าจะกระตุ้นให้เหล่า พนักงานแจ้งขอความช่วยเหลือทันทีเมื่อเกิดปัญหา

พวกเขาไม่กลัวว่าการหยุดและเริ่มใหม่บ่อยๆ จะทำให้ระบบการผลิตของพวกเขาชะงักงัน เพราะได้สร้างระบบการแก้ปัญหาฝังไว้พร้อมอยู่ แล้ว ทั้งยังมีประสิทธิภาพพอๆกับเครื่องจักรที่ ใส่กลอนประตูติดไว้ด้วยกันทีเดียว

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทาง อ้อมโดยผ่านการจัดการความรู้ต่อประสิทธิภาพผล องค์กรมีค่าเท่ากับ 0.05 และ 0.24 ตามลำดับ อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทุกคนมีจุดเด่นในตนเอง ต้องรู้ก่อนว่าเก่งเรื่องอะไร ส่วนที่ด้อยไม่ทำ ต้องอยู่เหนือค่าเฉลี่ยเสมอ การที่ จะพบกับความสำเร็จในแต่ละอย่างต้องรู้จัก ประสงค์ ตั้งคำถามให้กับตนเองชอบในสิ่งที่ทำหรือ เปล่า นั่นคือรักที่จะทำ ผู้นำเริ่มจากจุดนี้ ผู้นำที่ดี ต้องเรียนรู้กระบวนการบริหาร ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น นอกจากสร้างคุณค่าให้กับตนเองแล้วควร สร้างคุณค่าให้กับผู้อื่นเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ต่อกันของคนในองค์กร เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม หลีกเลี่ยง ที่จะแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว มองผลประโยชน์ กลุ่ม มีอุดมการณ์ชัดเจน ความเชื่อและค่านิยม ที่มีแบบแผนชัดเจน ความเป็นผู้นำส่งเสริมความ ภาคภูมิใจความจงรักภักดีแก่ผู้ตาม ผู้ตามจะเกิด แรงบันดาลใจอันจะเกิดจิตวิญญาณของทีม การที่ ผู้นำแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและอุทิศตน อย่างชัดเจนต่อวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ส่วนตัว จะทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมนึก การเวท, 2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถม ศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำ

มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้ครูเกิดการ ยอมรับให้ความเคารพนับถือ โน้มน้าวความคิดครู ให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ และเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์เอาใจใส่ครู มีวิธีการจุดประกายความคิด กระตุ้นครูให้ กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มและเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ให้ความสนใจแต่ละบุคคล และพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับ บทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ประกอบการ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับ ประสิทธิภาพองค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนด นโยบายและทิศทางขององค์กร ทั้งนี้ยังมี (จำวเหวย ชาญ ธนประกอบ แปล, 2558) ได้เขียนถึงคำพูด ของ แจ็ค หม่า ถึงภาวะผู้นำว่า ในฐานะผู้นำจงอย่า ให้พนักงานทำงานเพื่อคุณ แต่ควรมีเป้าหมาย ร่วมกันและทำงานเพื่อภารกิจร่วมกัน จงอย่าได้ ทำงานเพียงเพราะเสนอให้ของผู้นำเพียงอย่างเดียว

การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.41 และจาก บทสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่ให้เน้นการ ให้ทักษะและความรู้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติงานได้ตามนโยบายขององค์กร การจัดการ ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะอุตสาหกรรม ยานยนต์ เป็นงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีซึ่งต้อง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการ ความรู้เป็นเรื่องสำคัญมากต้องมีการจัดการ อย่างเป็นระบบไม่ว่าจะเป็น การแสวงหาและสร้าง ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวล และกลั่นกรองความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้ประสิทธิผลองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้บริหาร จึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ ตลอดเวลา ดังนั้น องค์การสมัยใหม่ควรมีลักษณะ สำคัญดังนี้ เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ อย่าง ต่อเนื่องและสร้างผลงานได้ตามปรารถนา อุตสาหกรรม ต้องมุ่งมั่นในระบบย่อย 5 ระบบคือ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) เทคโนโลยี (Technology) องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเพื่อเป้าหมาย ของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ คน ผู้เกี่ยวข้อง พนักงานต้องมีวินัยใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความ เป็นผู้นำพัฒนาศักยภาพตัวเองอยู่เสมอและมี ทักษะทางด้านบริหารที่ดีเป็นแบบอย่าง ลูกค้ำที่ใช้ บริการต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้องค์กรรู้ความ ต้องการของผู้บริโภค ชุมชนต้องให้การสนับสนุน องค์กรที่ตั้งอยู่ในชุมชนเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ อย่างยั่งยืน เทคโนโลยี ต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย คือเป็นอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกที่จะจัดเก็บ และนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (ปราณี กล่อมธง, 2549) ที่ได้ทำการ วิจัยเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรของ อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย พบว่า บริษัทผู้ผลิต รถยนต์จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ มีการบริหารความรู้ และก้าวไปสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งจะนำเอา พลังความคิดสร้างสรรค์ (Corporate Creativity) มาพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมขององค์กร ซึ่งก็คือ นวัตกรรม (Innovation) ในรูปของผลิตภัณฑ์และ บริการใหม่ (New Products/ Services) รวมถึง คุณค่าสู่ลูกค้า (Value to Customer) เป็นสำคัญ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล องค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย สรุปได้ว่า แบบจำลองของปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิง

สาเหตุต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การคือ การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ โดยผลการตรวจสอบโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์จากตารางเมทริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 88

2. การจัดการองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 84

3. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 79

4. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 84

5. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการองค์การของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยร้อยละ 70

ซึ่งสอดคล้องกับ (ทวีเกียรติ ประพฤทธิตระกูล, 2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแบบการจัดการองค์การเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่เป็นตัวแบบการจัดการองค์การ โดยผู้นำแบบสร้างสรรค์มีบทบาทในการประสานตัวแบบการจัดการองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ช่วงเวลานั้น ผ่านทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์

อาทิ การจัดการความรู้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร และการจัดการภาพลักษณ์องค์การ รวมถึงการเลือกประเภทของวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่ต้องทำให้เหมาะสมกับประเภทของผลิตภัณฑ์โดยการประสมประสานระหว่างวัฒนธรรมแบบดั้งรับ-ก้าวร้าวกับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ร่วมกับเทคโนโลยีทางวิศวกรรมกับเทคโนโลยีเฉพาะ อันจะทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างรวดเร็วและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์การใน 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการองค์การ ด้านคน ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี ต้องผลักดันส่งเสริมให้มีการคิดค้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

มอบหมายให้ผู้บริหารในทุกระดับนำผลของการวิจัยไปปรับใช้กับงานตามความเหมาะสมในแต่ละระดับ ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ มีแบบจำลองทางความคิดเพื่อเป้าหมายของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งต่อไปควรนำแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในธุรกิจประเภทอื่นๆ เพื่อทำการตรวจสอบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม.(2559) ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ปี (พ.ศ.2560-2579). กระทรวงอุตสาหกรรม.
- จำวแหวย. **การบริหารสไตล์ แจ็ค หม่า**. แปลโดย ชาญ ธนประกอบ.กรุงเทพมหานคร: บริษัท โพลัสพับลิชชิง จำกัด (มหาชน), 2558.
- ชนมณี ศิลาณุกิจ. (2560). **การจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสาทิต**. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560).
- ชาญพิชญ์ วัฒนชัย. (2554). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมกระจก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทวีเกียรติ ประพทธิตระกูล. (2554). **ตัวแบบการจัดการองค์การเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์**. วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 34 ฉบับที่ 129 มกราคม-มีนาคม 2554
- บุญยง ชื่นสุวิมล. (2547). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหมายและประวัติความเป็นมา**. ใน รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา พ.ศ. 2547. พิมพ์ครั้งที่ 1. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประศาสน์ นิยม. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรานี กล่อมธง. (2549). **การพัฒนาการเรียนรู้อิงองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- พิชญภา ยืนยาว. (2552). **รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา**. ดุสิตนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันยานยนต์. (2555). **แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี พ.ศ.2555-2559**. สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สมนึก การเวท.(2558). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ปีที่ 6 ฉบับที่ 10 มกราคม – มิถุนายน 2559

- สุนันทา เลานันทน์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุภัควดี ทวีชัย.(2560).แปลจาก Philip Delves Broughton. **Management Matters**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โฟสต์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สุภาพ ลิกษาพันธ์. (2557). **โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาคใต้: การทดสอบปฏิสัมพันธ์และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแปรเพศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุภาวดี นพจุจินดา. (2553). **องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). **การประชุมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง”**. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อรวรรณ น้อยวัฒน์. (2554). **ชุมชนนักปฏิบัติ : เครื่องมือสำคัญของการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้**. ฉบับที่ 2 ปี 2554.
- อัษ แสนักดี. (2558). **รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความ เป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา.มหาวิทยาลัยบูรพา