

## COMPONENTS OF SURVIVAL IN THE THAI AUTOMOTIVE PARTS INDUSTRY IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

Thatchakorn Paewpolsong<sup>1\*</sup>, Teetut Tresirichod

<sup>1</sup> Graduate Student of Commerce, Burapha University, Chonburi 20131, Thailand

---

### ABSTRACT

This research is a mixed method, using qualitative research and quantitative research by using interview forms for data collection tools from the method of in-depth interview and questionnaire to ask questions about the survival components of the Thai auto parts industry in Eastern Economic Corridor. The population that used in this research is executives or owners of Thai auto parts companies total 1,460 automotive company executives by using exploratory Factor Analysis (EFA). The results of the research showed that the components of the survival of the Thai auto parts industry in the Eastern Economic Corridor consist of 15 components: 1) Focusing on international standards 2) The competitiveness of the organization 3) Participatory management 4) Government policy 5) Customer relations 6) Sourcing and alliances 7) Organizational structure 8) Social responsibility 9) Organizational adjustment 10) Human resource efficiency 11) Research and innovation development 12) Participation in product development with customers 13) Government support 14) Innovative leader 15) Justice in the organization.

---

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received 9 March 2020

Accepted 9 April 2020

Available online

25 December 2020

---

#### **Keyword:**

The automotive parts industry (อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์)  
Eastern Economic Corridor  
(เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก)

---

\*Author e-mail address: wannapolpaewpolsong@hotmail.com<sup>1\*</sup> tresirichod@yahoo.com

## องค์ประกอบของทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทยในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก

ธชกร แผ้วพลสง<sup>1</sup>, ธิทัต ตรีศิริโชติ

<sup>1</sup> วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี 20131, ประเทศไทย

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mix method) ด้วยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นคนไทย และผู้บริหารบริษัทยานยนต์ จำนวน 1,460 ราย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของของทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ 1) การมุ่งเน้นความมีมาตรฐานในระดับสากล 2) ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร 3) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4) นโยบายจากภาครัฐ 5) ความสัมพันธ์กับลูกค้า 6) การจัดหาและการสร้างพันธมิตร 7) โครงสร้างองค์กร 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม 9) การปรับตัวขององค์กร 10) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ 11) การวิจัยและพัฒนาด้านนวัตกรรม 12) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสินค้ากับลูกค้า 13) การสนับสนุนจากภาครัฐ 14) ผู้นำแบบสร้างสรรค่นวัตกรรม 15) ความยุติธรรมในองค์กร

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยถือว่าเป็นอุตสาหกรรมอันดับต้น ของประเทศไทย และมีความสำคัญอย่างมาก ในด้านการสร้างรายได้ ให้กับผู้ประกอบการไทยที่เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้กับผู้ประกอบการรถยนต์ การเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยมีมาอย่างต่อเนื่องตลอด 50 ปีที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยเป็นที่รู้จักและถูกจับตามองมากที่สุดประเทศหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์โลก ในปัจจุบันบริษัทค่ายยานยนต์ต่างๆ ได้มีการแข่งขันทางการค้ากันอย่างรุนแรง ตลาดยานยนต์ของประเทศในด้านการผลิตยังคงเติบโตเพิ่มขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง ในส่วนของแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ในเอเชีย สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศและมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีความแข็งแกร่ง” โดยกลยุทธ์หลัก คือการสร้างสภาวะแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติการขึ้นเพื่อที่จะส่งผลดีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยและบรรลุนิวิสัยทัศน์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ดังกล่าว นอกจากนั้น การส่งออกส่วนประกอบและอุปกรณ์รถยนต์

(OEM) เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.79 และ 1.76 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่แล้ว มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.45 ประเทศที่เป็นตลาดส่งออกสำคัญ ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา มาเลเซีย แอฟริกาใต้ ซึ่งจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์และความสนใจที่จะเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของต่างชาติ แสดงให้เห็นได้ว่าอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์มีแนวโน้มการขยายตัวไปในทิศทางที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบอาเซียน ซึ่งผู้ผลิตรายานยนต์ส่วนประกอบและอุปกรณ์ ได้วางแผนที่จะขยายการส่งออกมากขึ้น จึงคาดได้ว่าในปี พ.ศ.2561 อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2561)

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เป็นภาคการผลิตสำคัญของประเทศไทยที่มีความได้เปรียบประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียน ซึ่งจะทำให้เกิดการเติบโตได้อย่างก้าวกระโดดของธุรกิจอุตสาหกรรมนี้ แต่ในขณะที่เดียวกันก็จะมีวิกฤติจากคู่แข่งของประเทศที่มีวิวัฒนาการสูงจากทั้งในยุโรปและอเมริกา รวมทั้งประเทศที่สำคัญในทวีปเอเชียไม่ว่าจะเป็น จีน อินเดีย ญี่ปุ่นและเกาหลี เป็นต้น ที่อาจจะเข้ามาลงทุนและส่งผลกระทบอย่างมากต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ไทย และอาจกระทบอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยเฉพาะพวกธุรกิจประเภท SMEs ที่ผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ของประเทศไทย

### วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกไทย

### สมมติฐานงานวิจัย

องค์ประกอบทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกเป็นพหุองค์ประกอบ

### การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรเป็นที่รวมของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การทำงาน และมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด จึงเห็นว่าการจัดองค์มีความจำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ดังนี้ ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อผู้บริหาร และประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวคิดการสร้างความเป็นเลิศขององค์กร จึงมีความสำคัญในการทบทวน แนวคิดแรกเป็นกรอบแนวคิดของ McKinsey's โดย Pascale และ Athos (1981, pp.123-126) ได้กล่าวถึงความหมายของแต่ละองค์ประกอบของกรอบแนวคิด McKinsey's 7-S ไว้ดังต่อไปนี้ 1) Strategy หรือ กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานหรือสิ่งที่องค์กรต้องการจะทำ ซึ่งนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) (Structure) หรือโครงสร้างองค์กร หมายถึงลักษณะการจัดผังองค์กร การรวมหรือกระจายอำนาจ การให้ความสำคัญกับสายงานหลักหรือสายงานสนับสนุน เป็นต้น 3) (Systems) หรือระบบ หมายถึงลักษณะการไหลของข้อมูลภายในองค์กร เช่น ใช้การส่งรายงานเป็นทางการหรือการรายงานด้วยวาจาในที่ประชุม เป็นต้น 4) (Staffs) หรือ บุคลากร หมายถึงลักษณะบุคลากรภายในองค์กร เช่น มีลักษณะของวิศวกร บุคลากรขาย นักบริหาร หรือนักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น 5) Style หรือ รูปแบบการบริหาร หมายถึงลักษณะการบริหารงานโดยรวมขององค์กรหรือรูปแบบของพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร เช่น การมุ่งเน้นผลลัพธ์ หรือการบริหารบนข้อเท็จจริง รวมถึงลักษณะของวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วย 6) Skills หรือ ทักษะ หมายถึงสิ่งที่องค์กรและกลุ่มบุคลากรหลักทำได้ดีเป็นพิเศษหรือความสามารถโดดเด่นที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากคู่แข่ง 7) Superordinate Goal หรือ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร หมายถึงสิ่งที่มี

ความหมายหรือความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งกระตุ้นและปลุกเร้าให้สมาชิกให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้งและเป็นสิ่งที่จะ“ผูกพัน” คนเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ Pascale และ Athos (1981, pp.120) ได้กล่าวว่าเมื่อศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรอเมริกันอย่าง TTI หรือองค์กรญี่ปุ่นอย่าง Matsushita จะพบว่ามียุคลักษณะหนึ่งร่วมกันคือ องค์ประกอบทั้ง 7-S ขององค์กรเหล่านั้นมีความสอดคล้องกันอย่างลงตัว กล่าวคือลักษณะการบริหาร (Style) สอดคล้องกับบุคลิกของบุคลากร (Staffs) และทักษะของพวกเขา (Skills) ซึ่งเข้ากันได้ดีกับระบบการทำงานร่วมกัน (Systems) โครงสร้างองค์กร (Structure) และกลยุทธ์ (Strategy) ที่องค์กรเลือกใช้ โดยทั้งหมดจะตั้งอยู่บนค่านิยมร่วม (Shared Value) หรือเป้าหมาย (Superordinate Goal) ที่ทุกคนยึดถือร่วมกัน โดยสถาบัน The European Foundation for Quality Management (EFQM) ได้พัฒนาและนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศ EFQM Excellence Model เพื่อเป็นกรอบความคิดสำหรับการประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัล “The European Quality Award” รูปแบบนี้ได้รับความนิยมอย่างมากใช้ในการวางแผนและควบคุมผลงาน และเป็นพื้นฐานในการออกแบบรางวัลคุณภาพระดับชาติและระดับภูมิภาคของประเทศต่าง ๆ จำนวนมากให้สามารถจัดวางระบบบริหารจัดการไปสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) บรรลุผลลัพท์ (Results Orientation) 2) ให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) 3) มีภาวะผู้นำและวัตถุประสงค์ที่แน่วแน่ (Leadership and Constancy of purpose) 4) บริหารโดยยึดกระบวนการและข้อเท็จจริง (Management by Processes and Facts) 5) พัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วม (People development and involvement) 6) เรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning, Innovation,

and Improvement) 7) สร้างพันธมิตร (Partnership Development) 8) รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) อีกแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน โดยไมเคิล อี พอตเตอร์ (Michael, 1990) กล่าวว่า Diamond model เป็นแนวคิดที่ว่า การที่ประเทศใดประเทศหนึ่งจะมีความได้เปรียบเชิงแข่งขันและเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งสินค้าขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายชนิด ทั้งปัจจัยด้านราคาและปัจจัยที่ไม่ใช่ราคา ซึ่งปัจจัยที่จะกำหนดความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งของประเทศมีอยู่ 4 ปัจจัยหลัก คือ เงื่อนไขปัจจัยในการผลิต (Factor conditions) เงื่อนไขทางอุปสงค์ (Demand conditions) อุตสาหกรรมสนับสนุนและเกี่ยวเนื่องในประเทศ (Related and Supporting Industries) กลยุทธ์ โครงสร้าง และสภาพการแข่งขันในประเทศ (Firm strategy, Structure and Rivalry) นอกจากนี้ 4 ปัจจัยข้างต้นยังมีปัจจัยเสริมอีก 2 ปัจจัย คือ รัฐบาลและโอกาสในด้านผู้บริหารสูงสุดขององค์กรก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ผู้วิจัย ได้นำ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ Mesu, J., Van Riemsdijk, M., & Sanders, K. (2013) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารที่รับผิดชอบการทำงานหลายหน้าที่ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมุมมองระยะยาวและมีความยืดหยุ่น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานโดยเน้นกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมเข้ามากำหนดทิศทาง มีการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องมีสายตาที่กว้างไกลรักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคลากรทุกคนที่จะนำมาใช้ในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ให้ดีขึ้นและนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ และ Shelley, Francis, Leanne & William (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์

หมายถึง ผู้บริหารที่มีการสร้างโอกาสใหม่ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จอันประกอบไปด้วย นวัตกรรมจัดการ นวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำเมื่อมองถึงภายในองค์กร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรของ Ming-Tien Tsai and Nai-Chang Cheng (2012, pp.1069-1080) กล่าวว่าความยุติธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลกับการดำเนินการขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ที่ทำให้มีความตั้งใจ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง โดยไม่คิดที่จะลาออกอันนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่ตลอดไปและเหตุผลที่ต้องมีเพราะทุกองค์การต่างต้องการความเจริญก้าวหน้า จากผลงานที่บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและพร้อมทุ่มเทให้กับการทำงานของบุคลากร ความยุติธรรมในองค์กรมีบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรนอกจากจะให้ความสำคัญกับความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนแล้วยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรพื้นที่และเวลาให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างยุติธรรม เกิดดุลยภาพระหว่างคนกับองค์กรอย่างเหมาะสมที่สุด

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mix method) ด้วยการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-

structure interview) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล อายุ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนที่ 2 บริบทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบไปด้วย ด้านการสร้างองค์การแห่งความเป็นเลิศ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านความยุติธรรมในองค์กร และผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ส่วนที่ 3 ทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และข้อเสนอแนะ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) เจ้าของหรือผู้บริหารบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นคนไทย 2) ผู้บริหารบริษัทยานยนต์ 3) เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐเช่น กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม ผู้บริหารสมาคม สถาบันที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ และ 4) นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คนซึ่งจะใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีหลักเกณฑ์ในทางเทคนิคที่ใช้การขอความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์ตรง (Critical Incident technique) เป็นวิธีการขั้นตอนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านหรือข้อสังเกตจากผู้ที่มีประสบการณ์ช่วยในการวิเคราะห์รายละเอียด นอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในเบื้องต้น ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นคนไทย และผู้บริหารบริษัทยานยนต์ ที่ในปัจจุบันมีอยู่ 3,127 ราย (สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploration Factor Analysis หรือ EFA) ในขั้นใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดย Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010) ได้เสนอว่า

ตัวอย่างในการวิจัยที่เหมาะสม คือ 25 เท่าของจำนวนตัวแปร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับ ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นคนไทย และผู้บริหารบริษัทยานยนต์จำนวน 1,460 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้นำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารระดับสูง และเจ้าของกิจการมาสรุปเป็นตัวแปร และตั้งกระทงคำถามของแบบสอบถาม นำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์ประกอบทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน ประเภทอุตสาหกรรมและสถานที่ตั้งของที่ทำงานใน เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) ส่วนที่ 2 องค์ประกอบเกี่ยวกับทางรอดของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยมาตรวัดเป็นแบบ Five-point Likert-type Scale Ranging โดยมีค่า 5 ระดับ จาก “ความสำคัญมากที่สุด” มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน ถึง “ความสำคัญน้อยที่สุด” มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน และ

แบบสอบถามแบบตัวเลือก (Checklist) ประกอบไปด้วย ด้านการสร้างองค์การแห่งความเป็นเลิศ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านความยุติธรรมในองค์กร และผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สายพันธุ์ไทย ใน เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถให้ความคิดเห็นอย่างอิสระ

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) ของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสกัดหาค่าองค์ประกอบหลัก หรือ Principal Component Analysis เพื่อหาค่าองค์ประกอบของตัวแปร จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเก็น (Eigenvalue) เกิน 1 มาใช้ในการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อลดจำนวนตัวแปรและเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแปรที่ดีที่สุด ผู้วิจัยจึงคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในภาพรวม

ผลการหมุนแกนหลังการสกัดตัวแปรครั้งที่ 1 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยทั้งหมด 123 ตัวแปรเข้าวิเคราะห์พร้อมกัน ผลปรากฏว่ามีค่าไอเก็นเกิน 1 ทั้งหมด 31 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 62.336 โดยมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.60 จำนวน 55 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไป คงเหลือตัวแปรทั้งหมด 68 ตัวแปร และทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 2 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเก็นเกิน 1 ทั้งหมด 16 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.555 โดยยังคงมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.60 จำนวน 6 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไป คงเหลือ 62 ตัวแปร และทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 3 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเก็นเกิน 1 ทั้งหมด 15

องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 62.205 โดยตัวแปร 62 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.60 ทุกตัวแปร และมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ .883 ถือว่าอยู่ในระดับที่ดี

ผลการตรวจสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.883 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่อะไรก็ตาม) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Factor analysis ได้ในระดับดีมาก เพราะค่า KMO สูง และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ( $\text{Chi-Square} = 35555.511, \text{df} = 1891, \text{P-Value} < 0.05$ ) แสดงว่า matrix สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และจากตารางที่ 2 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 มีจำนวน 15 องค์ประกอบและสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมทั้งหมดได้เท่ากับร้อยละ 62.205 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มีค่ามากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัยองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปและประกอบด้วย ตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) พบว่ามี 15 องค์ประกอบที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา จึงทำให้เหลือตัวแปรทั้งหมด 62 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมุ่งเน้นความมีมาตรฐานในระดับสากล ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.644-0.738 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. การจัดผังองค์กร เป็นแบบเน้นตามลูกค้า (Customer organizations) เป็นการจัดโครงสร้างองค์กรเน้นให้ความสำคัญแก่ผู้ใช้สินค้าหรือบริการ (0.738)

2. ผู้ประกอบการ มีความพร้อมของอุตสาหกรรมสนับสนุนโดยเฉพาะอุตสาหกรรม

ชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยมีการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง และได้มาตรฐานสากล อาทิ ISO 9000 ISO 14000 และ IATF 16949 (0.730)

3. การจัดผังองค์กร เป็นแบบเน้นผลผลิต (Product organization) โดยหน่วยงานย่อยภายในที่เน้นการทำหน้าที่ (Function) แบบเบ็ดเสร็จครบทุกขั้นตอนด้วยตนเอง (Self-contained-division) (0.722)

4. การจัดผังองค์กร เป็นแบบตารางเมทริกซ์ (Matrix organization) คือ โครงสร้างองค์กรที่พนักงานในองค์กรต้องขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชาสองสาย ได้แก่ สายการบังคับบัญชาตามหน้าที่ (functional) ส่วนอีกสายงานเป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษที่ต้องไปร่วมงานกับฝ่ายงานอื่น เช่น งานโครงการ(0.706)

5. ผู้ประกอบการต้องมีระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน IATF 16949 และระบบบริหารงานด้านคุณภาพสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ (0.694)

6. ผู้ประกอบการ ต้องมีการวิจัยและพัฒนาด้านการตลาด และนำความรู้ความเข้าใจนั้นมาใช้ให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาการขาย (0.677)

7. การจัดผังองค์กร เป็นแบบเน้นกระบวนการ (Process organizations) เป็นการจัดโครงสร้างองค์กรโดยแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยหรือกลุ่มกิจกรรมที่มีกระบวนการผลิตที่แตกต่างกัน แต่ดำเนินการเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งต้องใช้ทักษะความชำนาญของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนเครื่องจักรอุปกรณ์และวิธีการที่แตกต่างกัน (0.671)

7. ผู้ประกอบการ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย (0.658)

8. การบริหารงานโดยมุ่งไปสู่การสร้างมาตรฐานที่สูงกว่า เช่น TQA (Thailand Quality Award) หรือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ World class (0.644)

องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.695-0.750 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการ ต้องสามารถผลิตสินค้าที่หลากหลายให้ลูกค้า ไม่ควรผลิตสินค้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้าเท่านั้น (0.750)
2. ภาครัฐควรมีนโยบายชัดเจนในการขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่องทั้งการลงทุนด้านการผลิตและการวิจัยและพัฒนา (0.746)
3. ผู้ประกอบการ ต้องมีวิศวกรที่มีความสามารถในการออกแบบผลิตภัณฑ์ (0.746)
4. ผู้ประกอบการ ต้องสามารถเข้าใจภาษาอังกฤษ ในการสื่อสารเพื่อการเจรจาทางธุรกิจ (0.718)
5. ภาครัฐควรสร้างความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐกับบริษัทเอกชนไทยในด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (0.695)

**องค์ประกอบที่ 3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม** ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.678-0.767 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น การสร้างความผูกพันกับองค์กร (0.767)
2. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานจากพนักงานในทุกกระดับ (0.764)
3. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น การปรับปรุงพัฒนา และการลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุน (0.717)
4. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น VMOSA (Vision, Mission, Objectives, Strategies, and Action Plans) (0.68)
5. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นหัวหน้างาน เป็นต้น (0.678)

องค์ประกอบที่ 4 นโยบายจากภาครัฐ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

อยู่ระหว่าง 0.673-0.783 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายและควบคุมค่าแรงขั้นต่ำของไทยให้สอดคล้องกับสภาพของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (0.783)
2. ภาครัฐควรเป็นตัวกลางในการส่งเสริมให้นักลงทุนชาวไทย และนักลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาร่วมมือด้านการลงทุนกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย (0.778)
3. ภาครัฐช่วยอบรม ความรู้ให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย (0.746)
4. ภาครัฐให้ความรู้เรื่องมาตรฐานตรวจสอบประเมิน และให้ใบรับรองมาตรฐานกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย (0.675)
5. ภาครัฐช่วยหาคู่ค้าชาวต่างชาติ ที่มีเทคโนโลยีที่สูงกว่า มาช่วยหรือเป็นที่เลี้ยงให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย (0.673)

องค์ประกอบที่ 5 ความสัมพันธ์กับลูกค้า ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.685-0.800 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าแบบพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันและเป็นคู่ค้าที่ดี (0.800)
2. องค์กรเข้าใจวัฒนธรรมของลูกค้า มีการสื่อสารด้วยภาษา ที่เหมาะสมกับแต่ละชาติ (0.759)
3. องค์กรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (0.710)
4. องค์กรมีที่ปรึกษาจากญี่ปุ่น เพื่อใช้ในการเจรจากับบริษัทญี่ปุ่น (0.685)

องค์ประกอบที่ 6 การจัดหาและการสร้างพันธมิตร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.682-0.754 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้



1. ผู้ประกอบการต้องใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (0.754)

2. ผู้ประกอบการต้องทำให้ ผู้จัดการหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภท อุปกรณ์และจัดส่งให้แก่โรงงานประกอบยานยนต์โดยตรง (Tier 1) ยอมรับ (0.720)

3. ผู้ประกอบการต้องมีการพัฒนาไปเป็นผู้จัดการหรือผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภท อุปกรณ์และจัดส่งให้แก่โรงงานประกอบยานยนต์โดยตรง (Tier 1) (0.704)

4. ผู้ประกอบการต้องหาพันธมิตรการค้าให้มาก ๆ (0.682)

องค์ประกอบที่ 7 โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.737-0.751 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. การจัดผังองค์กร เป็นแบบจัดโครงสร้างตามแนวตั้ง (Vertical placement organization) เป็นการแบ่งงานในองค์กรโดยยึดความสำคัญของอำนาจบังคับบัญชา (Authority) และภารกิจ (Duty) ลดหลั่นลงไปตามสายการบังคับบัญชา มีผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้มีอำนาจในการวางแผนและตัดสินใจ (0.751)

2. การจัดผังองค์กร เป็นแบบโครงสร้างผสมสายงานหลักและสายงานสนับสนุน (Line-and-staff organization) ที่หน่วยงานหลัก (Line department) มีหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ ส่วนหน่วยงานสนับสนุน (Staff department) เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญทางเทคนิคเฉพาะทาง (0.749)

3. การจัดผังองค์กร เป็นแบบโครงสร้างตามแนวนอน (Horizontal organizations) เป็นโครงสร้างตามแนวราบ โดยทีมงานจะไม่สังกัดภายใต้แผนกงาน แต่จะเป็นทีมงานที่จัดตั้งตามกระบวนการของงาน (Core process) เช่น ทีมงานกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (0.737)

องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.680-0.761 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. องค์กรมีการสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่อชุมชนโดยรอบให้ผู้คนในชุมชนรับทราบ (0.761)

2. องค์กรมีการร่วมมือกับหน่วยงานที่ช่วยสนับสนุนพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ได้มาตรฐาน เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันต่าง ๆ (0.727)

3. องค์กรให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมและการลดมลพิษ (0.697)

4. องค์กรมีการช่วยเหลือวิสาหกิจชุมชนและทำประโยชน์ให้สังคม (0.680)

องค์ประกอบที่ 9 การปรับตัวขององค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.653-0.674 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยี พัฒนาระบบให้เป็น ระบบ Automation เช่น สายพานลำเลียง หุ่นยนต์อุตสาหกรรม (0.674)

2. การบริหารงานโดยมุ่งเน้นความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีมุมมองทางธุรกิจ (0.671)

3. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน (0.660)

4. การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น (0.653)

องค์ประกอบที่ 10 การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.637-0.750

เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. องค์กรมีบุคลากรมีทัศนคติที่ดีเชิงบวกในการทำงาน (0.750)

2. องค์กรมีแรงงานพื้นฐานที่มีทักษะในการทำงานหลาย ๆ ด้าน เช่น ทำงานอยู่ฝ่ายผลิต แต่สามารถซ่อมเครื่องจักรที่ตัวเองทำงานอยู่ได้ (0.743)

3. องค์กรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เน้นให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนได้ ให้เกิดความท้าทายในการทำงาน (0.703)

4. องค์กรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ความรู้ อบรม สัมมนา ดูงาน และลงมือปฏิบัติงานจริง (0.637)

องค์กรประกอบที่ 11 การวิจัยและพัฒนา ด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.720-0.759 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์กรประกอบ ได้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการ ต้องมีแนวคิดด้านการสร้างสรรค์ และพัฒนา Creative & Development (C&D) (0.759)

2. ผู้ประกอบการ ต้องมีการวิจัยและพัฒนา เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดี และนำความรู้ความเข้าใจนั้นมาใช้ให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาเพื่อเป็นการสร้างสิ่งใหม่ (Innovation) (0.735)

3. ผู้ประกอบการ ต้องมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง (0.720)

องค์กรประกอบที่ 12 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสินค้ากับลูกค้า ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.674-0.830 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์กรประกอบ ได้ดังนี้

1. องค์กรมีการซื้อสินค้าจากลูกค้ามาพัฒนาต่อยอด (0.830)

2. องค์กรมีการอำนวยความสะดวกในการจัดซื้อสินค้าให้ลูกค้า (0.769)

3. องค์กรมีการแต่งตั้งดีลเลอร์ในต่างประเทศหรือมีหุ้นส่วนกับต่างประเทศ (0.674)

องค์กรประกอบที่ 13 การสนับสนุนจากภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.665-0.760 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์กรประกอบ ได้ดังนี้

1. ภาครัฐต้องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน (0.760)

2. รัฐบาลไม่ควรปรับเปลี่ยนนโยบายบ่อย ๆ (0.715)

3. ภาครัฐควรส่งเสริมการลงทุนด้านการเรียนการสอนสายวิชาชีพ และการผลิตคนด้านวิชาชีพ (0.665)

องค์กรประกอบที่ 14 ผู้นำแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.637-0.750 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์กรประกอบ ได้ดังนี้

1. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น การมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของบุคคล และมีการติดตามประเมินผล (0.750)

2. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น การให้อำนาจ (Empowerment) แก่พนักงานในการตัดสินใจ (0.729)

3. การบริหารงานโดยมุ่งเน้น R&D ต้องพัฒนาไปสู่รูปแบบใหม่ ๆ เช่น ขั้นตอนการผลิต หรือวัสดุใหม่ ๆ การหาสิ่งใหม่มาทดแทน (0.671)

องค์กรประกอบที่ 15 ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบอยู่ระหว่าง 0.669-0.732 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์กรประกอบ ได้ดังนี้

1. ผู้ประกอบการ มีการจัดสรรงานอย่างเท่าเทียมกัน (0.732)

2. ผู้ประกอบการ ต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (0.708)

3. ผู้ประกอบการ ต้องปฏิบัติสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันภายใต้ กฎ ระเบียบเดียวกัน (0.669)

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่ค้นพบสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

จากองค์ประกอบของทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาตามลำดับองค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบ “การมุ่งเน้นความมีมาตรฐานในระดับสากล” ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ธนาकर เพื่อการนำเข้าและการส่งออก (2561, หน้า 17) กล่าวว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยแม้ว่าประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีและสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมากก็ตามแต่เพื่อให้อุตสาหกรรมนี้เกิดความได้เปรียบและสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ อย่างยั่งยืน สินค้าต้องมีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบ “ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร” ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลผลิตของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) ได้ให้ข้อมูลว่า ความสามารถในการแข่งขันก็คือการเพิ่มผลผลิตได้ค้นหาวิธีการทำงานที่ได้ผลดีที่สุดและกำหนดเป็นมาตรฐานในการทำงานให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตาม

องค์ประกอบ “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม” ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Hult et al. (2004) ได้ศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ จากความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกของ

องค์กร เพื่อนำไปใช้ในการแข่งขันและเพิ่มผลการทำงานซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาองค์กรสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง

องค์ประกอบ “นโยบายจากภาครัฐ” ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับกระทรวงอุตสาหกรรม (2561) ได้กำหนดกลยุทธ์หลักในการพัฒนาอุตสาหกรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ 1) “การชี้ทิศทางและสร้างโอกาส” เพื่อการวางทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยที่ชัดเจนเพื่อรองรับพัฒนาการของเศรษฐกิจสังคมและวิถีชีวิตยุคใหม่และสอดคล้องกับโลกในยุคปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้ประกอบการไทย ทั้งนี้โดยอาศัยกลไกของโครงสร้างภาษีการส่งเสริมการลงทุนและโครงการและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ 2) การสร้างโอกาสทางการค้าโดยการขยายตลาดต่างประเทศ อันได้แก่ การเจรจา FTA ที่สอดคล้องกันอย่างมีระบบ 3) การผลักดันโครงการพัฒนาศูนย์ทดสอบยานยนต์ (โครงการภายใต้แผนพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์สู่ความยั่งยืน) เพื่อให้มีศูนย์ทดสอบยานยนต์ที่สามารถทดสอบและรับรองผลตามมาตรฐานของประเทศและมาตรฐานสากล 4) แผนแม่บทการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. 2551-2555

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาประสิทธิภาพและผลิตภาพซึ่งเป็นรากฐานการเติบโตของผลิตภัณฑ์ประชาชาติที่ยั่งยืน 5) การผลักดันโครงการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์สู่ความยั่งยืน (โครงการภายใต้แผนพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์สู่ความยั่งยืน) เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยให้มีมาตรฐานและเพื่อพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

องค์ประกอบ “ความสัมพันธ์กับลูกค้า” ประกอบด้วย 4 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดองค์การแห่งความเป็นเลิศของ Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H. Jr., (2004) อธิบายในข้อที่สอง เรื่องใส่ใจใกล้ชิดลูกค้า Staying close to customer ให้มีความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ ใส่ใจในรายละเอียดของลูกค้า ให้บริการด้วย service minded โดยคาดหวังให้ลูกค้าเกิดความประทับใจสูงสุดจนเกิดเป็นความภักดี (Loyalty) กับสินค้าหรือบริการ

องค์ประกอบ “การจัดการและการสร้างพันธมิตร” ประกอบด้วย 4 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วาสนา เจริญศรี (2558) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงการวางแผนการสั่งซื้อในปริมาณที่เหมาะสมและการจัดการวัตถุดิบคงคลังในโซ่อุปทาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าปริมาณการสั่งซื้อแต่ละครั้งมีการปรับเรียบและคงที่ทำให้พนักงานจัดซื้อและซัพพลายเออร์สามารถทำงานได้สะดวกและง่ายขึ้นหากพิจารณาค่าใช้จ่ายในการสั่งซื้อต่อปี พบว่า ลดลง 9,375 บาท คิดเป็น 12.20% และพิจารณาค่าใช้จ่ายในการเก็บรักษาวัตถุดิบกรณีสั่งซื้อตามจุดสั่งซื้อใหม่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น 308,910 บาท คิดเป็น 56.62% แต่ทำให้สามารถลดความเสี่ยง ในการขาดแคลนวัตถุดิบในกรณีลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงการสั่งซื้อกะทันหันเมื่อเปรียบเทียบกับ แบบปัจจุบันซึ่งมีข้อกำหนดในการจัดเก็บวัตถุดิบสูงสุดเพียง 1.5 เดือนตามนโยบายบริษัทและ ผลที่ได้จากงานนิพนธ์นี้สามารถนำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อการพิจารณาและกำหนดนโยบาย การจัดเก็บวัตถุดิบในปีถัดไป

องค์ประกอบ “โครงสร้างองค์กร” ประกอบด้วย 3 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย โดยที่โครงสร้างองค์กร คือ ลักษณะการจัด

ผังองค์กร การรวมหรือกระจายอำนาจ การให้ความสำคัญกับสายงานหลักหรือสายงานสนับสนุนขององค์กร สอดคล้องกับ Mclean, Gary N. (2006) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมต่อระบบจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและความสัมพันธ์ต่อองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้านได้แก่ 1) มิติด้านโครงสร้าง เป็นการอธิบายลักษณะภายในองค์การที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์การ ได้แก่ กฎระเบียบ การมอบหมายงาน ลำดับการบังคับบัญชา การรวมอำนาจ การพัฒนาบุคลากรและการจัดสัดส่วนจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับการทำงาน และ 2) มิติด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยพื้นฐานของโครงสร้างองค์การและกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมโดยรวม ประกอบด้วย ขนาดขององค์การ เทคโนโลยีที่องค์การมีให้ สภาพแวดล้อม เป้าหมายกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” ประกอบด้วย 4 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสถาบัน The European Foundation for Quality Management (EFQM) (EFQM.,2010) โดยกล่าวว่า องค์กรที่เป็นเลิศจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบ “การปรับตัวขององค์กร” ประกอบด้วย 4 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วีรชัย ตันติวีระวิทยา (2553) ได้กล่าวว่า กรอบแนวคิด 7-S จะพิจารณาความสอดคล้องของแต่ละมิติครอบคลุมทั้งด้านอ่อนและด้านแข็งขององค์การที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การ องค์การสมัยใหม่จึงมีลักษณะตรงข้ามกับกับที่เราเคยชินมานาน โดยในโลกที่พัฒนาเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม องค์การสมัยใหม่ที่มีคุณภาพจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ เพื่อแสวงหาความคิดใหม่

ตลอดเวลา มีการจัดการกับความเสี่ยง เพิ่มการมีส่วนร่วมในแนวราบ การทำงานเป็นทีม เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน มีการบูรณาการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อมุ่งไปสู่ภารกิจเดียวกัน มีการเรียนรู้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบ “การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรมนุษย์” ประกอบด้วย 4 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ ผลิตภาพ (Productivity) ของสมาคมวิศวกรรมยานยนต์ไทย (2560) ในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงาน นั้นเป็นสภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยที่ผลิตภาพกับขวัญและกำลังใจในองค์การต่าง นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดหากมีบุคลากรที่มีคุณภาพก็ถือว่าสำเร็จไปกว่าครึ่งเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์การที่ต้องเอาใจใส่และพยายามรักษาขวัญและกำลังใจของสมาชิกให้อยู่ในสภาพที่ดี

องค์ประกอบ “การวิจัยและพัฒนาด้านนวัตกรรม” ประกอบด้วย 3 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ของธนาคารเพื่อการนำเข้าและการส่งออก (2561) สรุปได้ว่าโอกาสของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เป็นจุดแข็งของไทยจะยังเป็นโอกาสที่มากขึ้นสำหรับภาคอุตสาหกรรมที่มีความได้เปรียบและเป็นจุดแข็งของในการผลิตยานยนต์จะรวมศูนย์มากขึ้นในแหล่งที่มีความได้เปรียบทางด้านตลาดและทรัพยากรธรรมชาติ โดยสามารถใช้ประโยชน์

จากการมีเครือข่ายการผลิตและขนส่งในภูมิภาคอาเซียน เพื่อครองส่วนแบ่งตลาดให้ได้มากที่สุดนั้น จะมีส่วนของการพิจารณาจุดรวมของประชากรทั้ง 600 ล้านคน ที่เป็นฐานผู้บริโภคขนาดใหญ่ ในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมยานยนต์

ในหลายด้าน เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาในระยะยาว การเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตภาพ การสร้างฐานความรู้ด้านวิศวกรรม รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ ผู้ประกอบการมีความพร้อมทางด้านทักษะและประสบการณ์ ที่จะแก้ไขปัญหาในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันเปรียบเสมือนการสร้างรากฐานเพื่อสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้ยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง สร้างความแข็งแกร่งสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก อย่างไรก็ตาม พัฒนาอย่างต่อเนื่องแบบยั่งยืน นั้นจะต้องมีการสร้างนวัตกรรมมุ่งสู่การเป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่จะเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย ให้สามารถก้าวขึ้นสู่แถวหน้าของอุตสาหกรรมยานยนต์โลกได้อย่างเต็มความภาคภูมิใจเพื่อนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าสืบไป

องค์ประกอบ “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสินค้ากับลูกค้า” ประกอบด้วย 3 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมาคมวิศวกรรมยานยนต์ไทย (2560) กล่าวว่า “ผลิตภาพ” หรือ Productivity นั้นเป็นการเพิ่มปริมาณการผลิต ที่เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ในด้านคุณภาพ คือ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ความสำคัญของคุณภาพ นั้นจะเป็นการสร้างความพอใจให้เกิดแก่ลูกค้า และการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า

องค์ประกอบ “การสนับสนุนจากภาครัฐ” ประกอบด้วย 3 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับกระทรวงอุตสาหกรรม (2561) แนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยภาครัฐได้กำหนด

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์คือ “การเป็นฐานการผลิตยานยนต์แห่งเอเชีย สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศ โดยมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วนที่มีความแข็งแกร่ง” และกำหนดนโยบาย “International car” ซึ่งให้ความเสรีเท่าเทียมและโปร่งใสแก่นักลงทุนทั้งในประเทศและจากทุกประเทศทั่วโลก

องค์ประกอบ “ผู้นำแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม” ประกอบด้วย 3 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Mason, Griffin, & Parker. (2014) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องเป็นผู้ที่ยอมรับกับการแข่งขัน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความหนักแน่นมั่นคง และมีไหวพริบ สติปัญญาดี ที่บ่งบอกถึงบทบาทของผู้นำ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจินตนาการและการคิดอย่างเป็นระบบ มีบทบาทต่อการนำการเปลี่ยนแปลงที่นำเอานวัตกรรมเข้ามาสู่องค์กรและต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติใน 3 ประการ ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ และการทำให้เกิดขึ้น

องค์ประกอบ “ความยุติธรรมในองค์กร” ประกอบด้วย 3 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Nigel Vaughan Smith (2012) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง กฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการควบคุมดูแลการจัดสรรผลตอบแทน ทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ ที่บุคลากรควรจะได้รับ รวมถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย นำองค์ประกอบทั้ง 15 องค์ประกอบของทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ไปใช้ในการบริหารจัดการและการวางกลยุทธ์ในสถานประกอบการให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

2. ภาครัฐ ควรกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เหมาะสม และการส่งเสริมส่งเสริมให้นักลงทุนชาวไทย และนักลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาร่วมมือด้านการลงทุนกับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศ รวมถึงหาคู่ค้าชาวต่างชาติ ที่มีเทคโนโลยีที่สูงกว่า มาช่วยหรือเป็นที่เลี้ยงให้กับบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความสามารถทางการแข่งขัน

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ ได้หาองค์ประกอบที่สำคัญต่อทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ใน เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ควรมีการนำองค์ประกอบไปทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในสถานประกอบการจริง และประเมินความสำเร็จ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาองค์ประกอบของทางรอดของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ใน เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

## บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). *สภาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มีนาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://data.thaiauto.or.th/iu/สถิติยานยนต์/สถิติยานยนต์ไทย/ตารางสถิติยานยนต์/ tabid /63/Default.aspx>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *สถานการณ์อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนต่างประเทศ*. วันที่ค้นข้อมูล 22 มีนาคม พ.ศ.2561 เข้าถึงได้จาก [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/eco\\_datas/account/qgdp/data4\\_07/All\\_tableQ4\\_2007.xls](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/eco_datas/account/qgdp/data4_07/All_tableQ4_2007.xls)
- วาสนา เจริญศรี. (2558). *การปรับปรุงการวางแผนการสั่งซื้อในปริมาณที่เหมาะสมและการจัดการวัตถุดิบคงคลังในโซ่อุปทาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน, คณะโลจิสติกส์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วีรชัย ตันติวีระวิทยา. (2553). *การจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ*. วันที่ค้นข้อมูล 22 มีนาคม พ.ศ.2561 เข้าถึงได้จาก <http://isc.ru.ac.th/data/BA0000645.doc>.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2546). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2561). *5 ยุทธศาสตร์รักษาแชมป์อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย*. วันที่ค้นข้อมูล 22 มีนาคม พ.ศ.2561 เข้าถึงได้จาก <http://library.dip.go.th/multim5/News/2557/N07989.pdf>
- สมาคมวิศวกรรมยานยนต์ไทย. (2560). *ศักยภาพที่แท้จริงของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย*. กรุงเทพฯ: สมาคมวิศวกรรมยานยนต์ไทย.
- Chan, S., & Mak, W. M. (2014). The impact of servant leadership and subordinates' organizational tenure on trust in leader and attitudes. *Personnel Review, 43*(2), 272-287.
- EFQM. (2010). The European Foundation for Quality Management Excellence Model. Retrieved October 9, 2010, from <http://www.efqm.org/en>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G.A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management, 33*, 429-438.
- MacLean, G. N. (2006). *Organization development: Principles processes performance*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mason, C., Griffin, M., & Parker, S. (2014). Transformational leadership development: Connecting psychological and behavioral change. *Leadership & Organization Development Journal, 35*(3), 174-194.
- Mclean, Gary N. (2006). *Organization development: principles, processes, performance*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mesu, J., Van Riemsdijk, M., & Sanders, K. (2013). Labour flexibility in SMEs: the impact of Leadership. *Employee Relations, 35*(2), 120-138.



- Michael, E. P. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: Free Press.
- Ming-Tien Tsai, Nai-Chang Cheng (2012). Understanding knowledge sharing between IT professionals - an integration of social cognitive and social exchange theory. *Behaviour & IT*, 31(11), 1069-1080
- Nigel Vaughan Smith. (2012). Equality, Justice and Identity in an Expatriate/Local Setting: Which Human Factors Enable Empowerment of Filipino Aid Workers?. *Journal of Pacific Rim Psychology*. 6(2), 57-74.
- Pascale, R., & Athos, A. (1981). *The art of Japanese management*. Harmondsworth: Penguin.
- Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H. Jr. (2004). *In search of excellence* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Profile Book.
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York: Free Press.
- Shelley, D. D., Francis, J. Y., Leanne, E. A., & William, D. S. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193.
- Thomas, R. N., Pigozzi, B. W., & Sambrook, R. A. (2005). Tourist carrying capacity measures: